




Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT



Bilan Social 2013



Préface

Comme chaque année, le bilan social présente une photographie de la communauté de travail du ministère. En 2013, ce bilan a été enrichi de nouvelles informations. Certaines font suite aux demandes formulées par les organisations syndicales lors des groupes de travail internes au ministère. D'autres sont le résultat du travail d'harmonisation des indicateurs, mené en interministériel sous la conduite du ministère en charge de la fonction publique.

Le bilan social constitue aussi une référence partagée très utile, permettant de mesurer l'impact des actions menées et de servir de base à des propositions à venir.

En 2013, en application des priorités gouvernementales et ministérielles, la politique des ressources humaines du MAAF a visé trois objectifs principaux.

En premier lieu, il s'est agi de veiller à l'adéquation entre les compétences des agents et les missions portées par les services. La priorité gouvernementale en faveur de la jeunesse et de la formation s'est traduite par la création de plus de 200 postes dans l'enseignement technique agricole. Cette politique sera poursuivie dans les années à venir, tout comme une attention particulière sera portée sur les missions amenées à se développer et sur le maintien des compétences dans le ministère.

En second lieu, l'effort a porté sur l'accompagnement des agents et le développement professionnel. L'offre de formation a été enrichie, notamment au travers des plate-formes interministérielles en région. Le réseau d'appui aux personnels et aux structures a poursuivi sur le terrain son travail de suivi personnalisé.

En 2013 a été engagée la première étape du plan de déprécarisation des agents contractuels du ministère, avec 960 postes ouverts aux concours. Cette politique sera poursuivie sur les années suivantes.

En matière de responsabilité sociale, le plan pluriannuel conduit en faveur de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap a été poursuivi avec détermination, ce qui a permis de porter le taux d'emploi des travailleurs handicapés à 4,55%.

Enfin, l'amélioration du dialogue social constitue une priorité réaffirmée. La feuille de route présentée en 2013 aux organisations syndicales, donne le cadre cohérent et structurant du dialogue social au sein de notre ministère. Cette feuille de route fixe le calendrier des réunions sur des sujets importants, tels que la rémunération et de la carrière des agents, la conduite de la déprécarisation, les conditions de travail, l'action sociale...

Le bilan social 2013 servira aussi de document de référence pour engager de nouvelles actions.

Ainsi, pour la première fois cette année, dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013, le bilan social présente le rapport de situation comparée consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ce rapport permet de disposer des éléments d'analyse de la situation professionnelle des femmes et des hommes du ministère en matière d'effectifs, de mobilité, de rémunération, de formation, de conditions de travail et d'organisation du temps de travail. Ses indicateurs seront précieux pour renforcer l'action en faveur de l'égalité femmes-hommes sous le pilotage de la haute fonctionnaire à l'égalité des droits et en concertation avec les organisations syndicales.

De la même manière, les données en matière d'emplois et de rémunération fournissent des indications précises à l'appui de la politique de gestion des ressources humaines pour les prochaines années.

Je remercie très vivement tous les agents qui ont contribué à la réalisation de ce document et vous souhaite une très bonne lecture.

La Secrétaire générale



Valérie Metrich-Hecquet

Sommaire

- 06** - L'emploi, les effectifs et les flux
- 44** - La rémunération
- 60** - Les conditions d'emploi
- 70** - Le développement professionnel des agents
- 88** - Les relations professionnelles
- 102** - L'action sanitaire et sociale
- 122** - La retraite et la liquidation des droits
- 134** - Rapport de situation comparée, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chapitre I

L'emploi

Les effectifs

- I. Place du ministère au sein de la fonction publique de l'État
- II. Quelques définitions
- III. Présentation générale des moyens en personnel
- IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents
- V. État des effectifs par corps aux 1^{er} janvier 2014
- VI. Exécution budgétaire

Les mouvements du personnel

- I. Analyse de mouvements du personnel (effectifs physiques)
- II. Schéma d'emploi 2013 par programme et catégorie (ETP)
- III. Recrutement par voie de concours externe
- IV. Promotion par voie de concours interne et examen professionnel
- V. Changement de corps et de grade
- VI. Mobilité

FOCUS 1

NIVEAU DE DIPLOME DES CANDIDATS
AUX CONCOURS

FOCUS 2

INDICATEURS CONCERNANT LES EFFECTIFS
DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI

Chiffres clés 2013

Plafond d'emploi : 31 007 ETPT

**Répartition des effectifs physiques,
personnel permanent** : 31 848 total permanents

Age moyen des agents : 47 ans

Concours externe

▶ Candidats reçus (LP) : 139

Concours interne et examen professionnel

▶ Candidats reçus (LP) : 96

Avancement de grade

▶ Candidats reçus (LP) : 193

Changement d'affectation : 2 046 agents

Les effectifs

I. Place du ministère au sein de la fonction publique de l'État

Le plafond des autorisations d'emploi pour 2013, exprimé en équivalents temps plein travaillé (ETPT), est réparti comme suit entre les principaux ministères :

Situation des principaux ministères en fonction des autorisations budgétaires 2013 (Plafond exprimé en ETPT)

Ministère	2011	2012	2013
Éducation nationale, jeunesse, vie associative	968 184	953 353	955 434
Défense et anciens combattants	301 341	293 198	285 253
Intérieur, outre-mer par collectivités territoriales et immigration	283 164	280 474	282 094
Budget, comptes publics et réforme de l'État	156 810	153 500	151 491
Justice et libertés	76 025	76 887	77 542
Écologie, développement durable, transports et logement	61 885	59 566	52 392
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	32 420	31 789	31 007
Travail, emploi et santé	22 394	21 182	21 229
Enseignement supérieur et recherche	24 485	17 298	11 253
Culture et communication	11 124	10 995	10 928

II. Quelques définitions

- ▶ **Effectifs physiques** : agents comptés, sans tenir compte de leur temps travaillé.
- ▶ **Effectifs sous-plafond** : les agents payés sous le plafond du MAAF sont ceux qui sont décomptés dans le plafond global, ouvert au Journal officiel.
- ▶ **Agents payés** : cette notion fait référence à la consommation de crédits ministériels, limités par un double plafond, à la fois en nombre d'emplois et en masse salariale. Chaque ministère dispose d'un « unique plafond limitatif d'emplois rémunérés, décliné en prévision et en restitution, par programme et par catégorie d'emploi, présenté par corps ou par métier ou par type de contrat, exprimé en ETPT annuel ». La dépense de rémunération d'un agent payé par le ministère de l'Agriculture est imputée sur le plafond d'emplois et de la masse salariale du ministère de l'Agriculture.
- ▶ **Effectifs gérés** : il s'agit des agents dont le MAAF assure la gestion administrative et dans certains cas la paie, mais qui peuvent être rémunérés en dehors de son plafond, par exemple être détachés dans une autre administration, en DREAL ou en disponibilité. L'agent est considéré comme géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la gestion au sens "statutaire".
- ▶ **Effectifs présents** : agents présents à une date donnée.
- ▶ **Effectifs en fonction** : il s'agit des agents qui exercent leurs fonctions au MAAF.
- ▶ **Personnels permanents** : personnels affectés sur emplois permanents de l'État, titulaires et/ou non titulaires (CDD, CDI).
- ▶ **Contractuels de courte durée** : cette appellation désigne des personnels non permanents, recrutés pour renforcer temporairement une équipe ou remplacer provisoirement des personnels permanents. En termes budgétaires, on les appelle également moyens d'ajustement.
- ▶ **Equivalent temps plein travaillé (ETPT)** : l'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) est une unité de décompte dans laquelle s'expriment à la fois les plafonds ministériels et les consommations de ces plafonds. Une personne à temps plein employée toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte est

proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité travaillée et par leur période d'activité sur l'année. La quotité travaillée retenue pour les agents à temps partiel est la fraction du temps complet effectuée par l'agent, et non pas la fraction de la rémunération à temps complet perçue par l'agent, qui est généralement supérieure. Ainsi, une personne à 80 % employée toute l'année et rémunérée 86 % de la rémunération à temps complet consomme 0,8 ETP.

► **Position normale d'activité (PNA)** : la position normale d'activité est un mode de gestion qui permet d'accueillir un agent dans son corps avec son statut et sa rémunération indemnitaire dans un autre ministère que son ministère d'origine, sans qu'il soit obligé de demander un détachement.

► **NNE (Nouvelle nomenclature des emplois)** :

les populations d'agents se répartissent de la manière suivante :
Catégorie A administratifs : agents administratifs de catégorie A ou équivalents, y compris A+ et emplois fonctionnels (de direction).

Catégorie A techniques : agents techniques de catégorie A ou équivalents, y compris A+.

Catégorie B et C administratifs : agents administratifs de catégorie B et C ou équivalents.

Catégorie B et C technique : agents techniques de catégorie B et C ou équivalents.

Catégorie enseignants : agents enseignants.

► **Catégorie A+ (définition de la DGAFP, direction générale de l'administration et de la fonction publique)**

La catégorie A+ rassemble les corps ou emplois selon deux critères :

- " L'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B ", c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963.

Elle se fonde sur la nomenclature statutaire des corps, grades et emplois, qui élimine les cas personnels atypiques où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications par exemple).

C'est le cas des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la Direction générale des impôts et des personnels de direction d'établissement d'enseignement.

- Le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A. Les inspecteurs de travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB.

En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Glissement vieillissement technicité (GVT) :

Le GVT traduit l'incidence des évolutions salariales liées aux avancements de type statutaire (ancienneté par exemple) ainsi que l'impact sur la masse salariale du renouvellement des agents les plus indicés par d'autres agents potentiellement plus jeunes et donc moins rémunérés. Il traduit par conséquent l'évolution de la masse salariale, compte tenu de l'évolution statutaire et démographique des agents.

Compte d'affectation spéciale "pensions" :

Le "CAS pensions" correspond à une traduction de la totalité de la dépense de personnel (coût complet). Le CAS pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument de clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

Principes sur la définition des plafonds d'emplois

Les créations (ou les suppressions) d'emplois sont exprimées en ETP-T et doivent être réalisées soit en année pleine, soit en fraction d'année, soit en tiers d'année. Ainsi la date de réalisation des suppressions n'est pas sans conséquence sur la détermination de la dotation de masse salariale et sur le plafond d'emplois de l'année suivante ; cet effet est appelé l'effet « extension en année pleine ».

Le ministère a négocié avec la Direction du budget les règles suivantes pour la création et la suppression des emplois :

- agents contractuels de courte durée : en année pleine, c'est à dire au 1^{er} janvier de l'année considérée ;
- pour les autres personnels, les dates sont fixées en fonction du mois moyen constaté l'année précédente.

III. Présentation générale des moyens en personnel

Moyens en personnel prévus dans la loi de finances 2013

En 2013, la priorité donnée par le Président de la République à l'éducation s'est traduite par la création de :

- 200 postes supplémentaires d'enseignants pour le programme 143.
- 30 postes d'assistants d'éducation au profit des établissements de l'enseignement technique agricole.

Soit un total de 230 postes alloués à l'enseignement agricole pour assurer la rentrée scolaire de septembre 2013.

Au global, la LFI 2013 a fixé le plafond d'emplois du ministère à 31 007 ETPT.

La diminution de 646 ETPT par rapport à 2012 s'explique par :

- l'effet de l'extension en année pleine des suppressions fixées par la LFI 2012 (-375 ETPT),
- les mesures de transfert dont le solde est de -109 ETPT pour le ministère (le principal transfert est celui de la Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture vers le ministère de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie),
- le transfert de décentralisation de 17 ETPT, lié au transfert de l'aménagement foncier et des ouvrages hydrauliques d'Alsace,
- un solde négatif de 145 ETPT entre les créations et les suppressions de postes au sein de la mission « agriculture, pêche, alimentation et forêt ».

Ce dernier point explique également que le nombre d'emplois est en légère baisse par rapport à la référence 2012 (LFI & LFR). La LFI 2013 a ainsi prévu une baisse des effectifs permanents de 80 ETP entre le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2013.

S'agissant des crédits de personnel, la LFI a fixé un montant de 1 435M€ (hors CAS pensions), soit une baisse de 0,60% par rapport à 2012 qui résulte, en grande partie, des mesures de transfert (6M€).

Une dépense de 7,4 M€ a été consacrée aux mesures nouvelles.

Plafond d'emploi par programme exprimé en ETPT

Année	Programme 142*	Programme 143*	Programme 206*	Programme 215*	Programme 154	Plafond ministériel
2005	2 756	19 164	5 223	5 203	8 047	40 393
2006	2 696	18 960	5 218	5 103	7 942	39 919
2007	2 670	18 047	5 136	4 821	7 579	38 253
2008	2 691	16 241	5 012	12 137	inclus dans le 215	36 081
2009	2 679	15 628	5 279	11 011		34 597
2010	2 676	15 090	5 336	10 374		33 476
2011	2 676	14 876	4 742	9 985		32 279
2012	2 676	14 706	4 676	9 595		31 653
2013	2 676	14 597	4 579	9 155		31 007

L'évolution du plafond d'emploi par programme en ETP-T prend en compte les réductions d'emplois et les changements de périmètre.

* 142 : Enseignement supérieur et recherches agricoles - 143 : Enseignement technique agricole

206 : Sécurité en qualités sanitaires de l'alimentation - 215 : Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture

Répartition des effectifs par catégorie et par programme en ETPT

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	72	555	264	737	1 048	2 676
Programme n° 143	607	369	1 174	383	12 064	14 597
Programme n° 206	78	1 011	716	2 770	4	4 579
Programme n° 215	1 076	2 255	3 590	2 098	136	9 155
Total	1 833	4 190	5 744	5 988	13 252	31 007

Répartition indicative par catégorie et par programme en ETPT

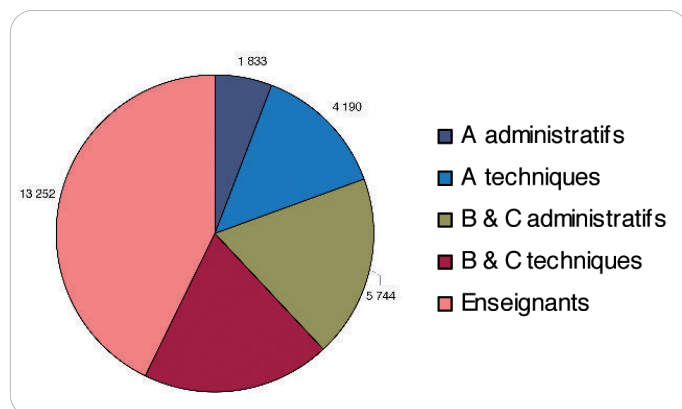
Personnels permanents

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	72	555	264	737	1 048	2 676
Programme n° 143	612	369	1 119	386	11 930	14 416
Programme n° 206	77	911	716	2 770	4	4 479
Programme n° 215	1 076	2 255	3 194	2 098	136	8 759
Total	1 833	4 090	5 285	5 988	13 112	30 308

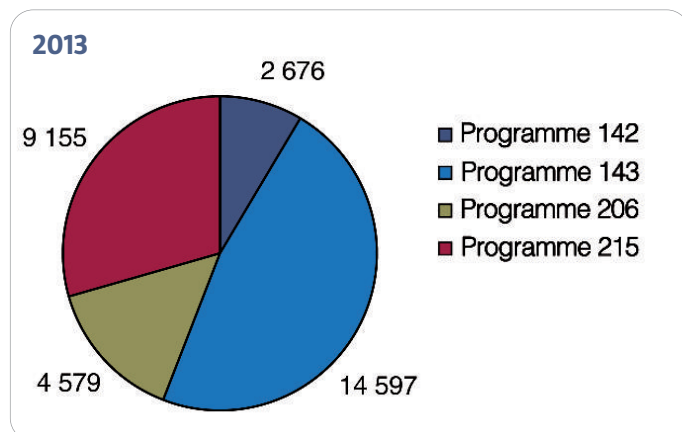
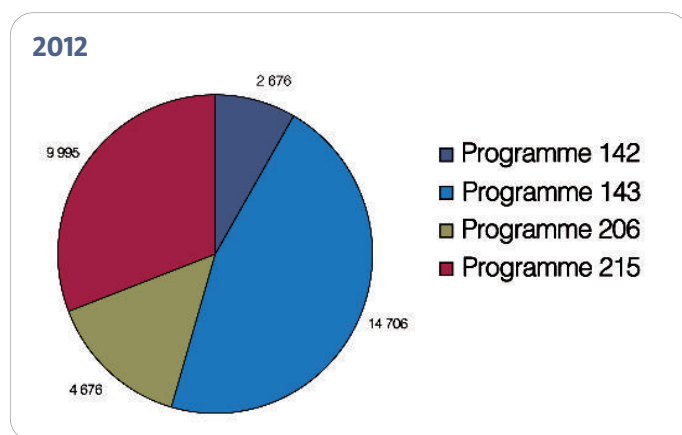
Personnels contractuels de courte durée

Intitulé	A administratifs	A techniques	B & C administratifs	B & C techniques	Enseignants	Total
Programme n° 142	0	0	0	0	0	0
Programme n° 143	0	0	63	0	140	203
Programme n° 206	0	100	0	0	0	100
Programme n° 215	0	0	396	0	0	396
Total	0	100	459	0	140	699

Ventilation par catégorie NNE en 2013

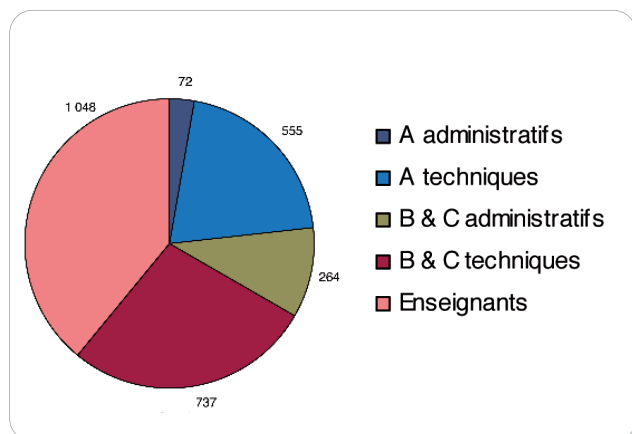


Effectifs par programme (ETPT) en 2012 et 2013

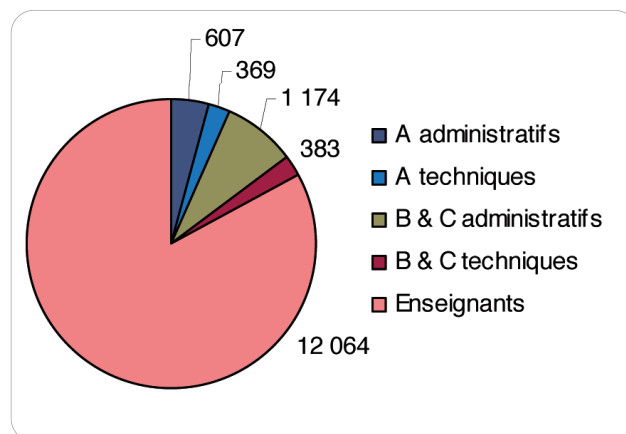


Ventilation des programmes par NNE en 2013

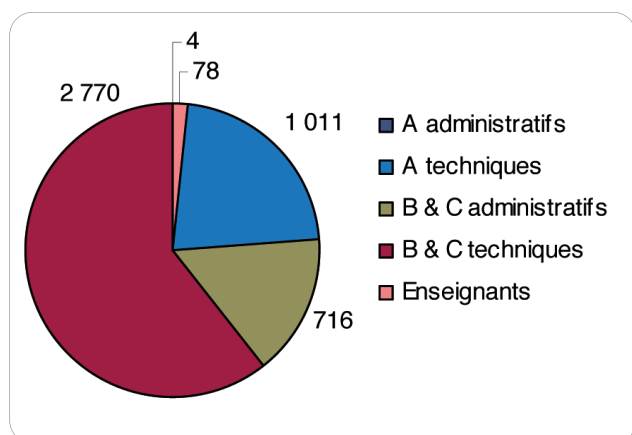
Programme 142



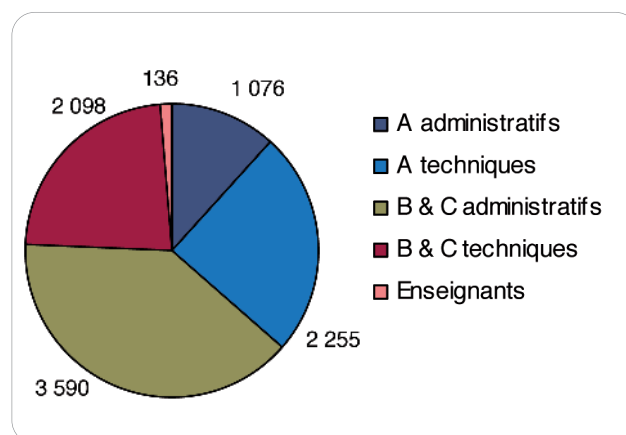
Programme 143



Programme 206



Programme 215



IV. Répartition des effectifs physiques, personnels permanents

Par catégorie, statut et secteur d'emplois

Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres ⁽¹⁾	TOTAL	%
Titulaires	969	7 614	1 615	1 795	720	330	13 043	65,40%
Non titulaires	290	5 771	158	86	586	10	6 901	34,60%
Total	1 259	13 385	1 773	1 881	1 306	340	19 944	100 %

Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres ⁽¹⁾	TOTAL	%
Titulaires	389	746	491	2 745	2 801	96	7 268	92,88%
Non titulaires	9	215	1	53	280	1	557	7,12%
Total	396	961	492	2 798	3 081	97	7 825	100 %

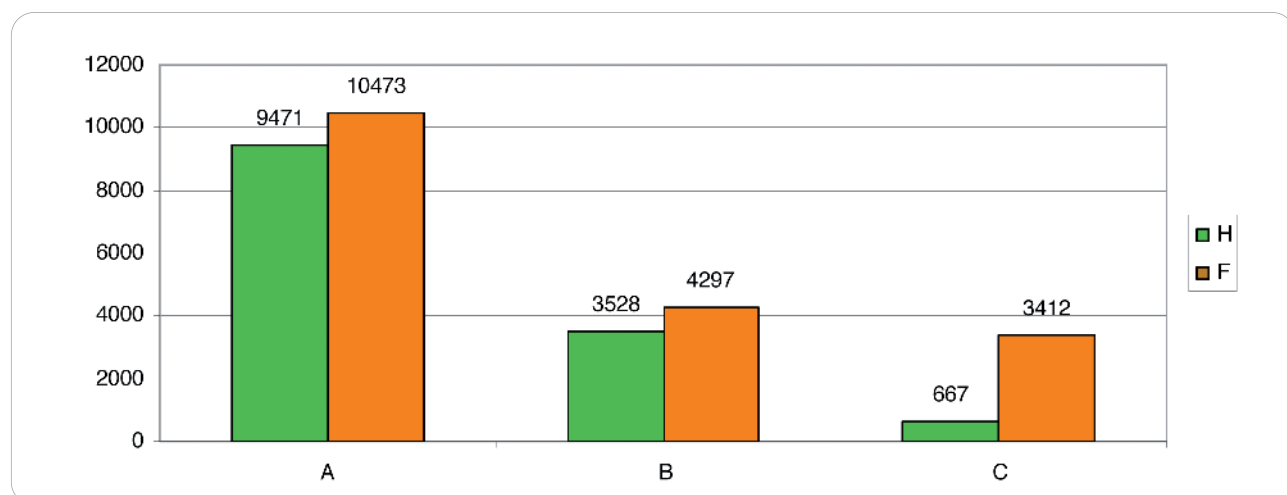
Catégorie C

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres ⁽¹⁾	TOTAL	%
Titulaires	313	688	490	1 834	551	31	3 907	95,78%
Non titulaires	3	90	2	56	21		172	4,22%
Total	316	778	492	1 890	572	31	4 079	100,00%

Total général	1 971	15 124	2 757	6 569	4 959	468	31 848	
----------------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	------------	---------------	--

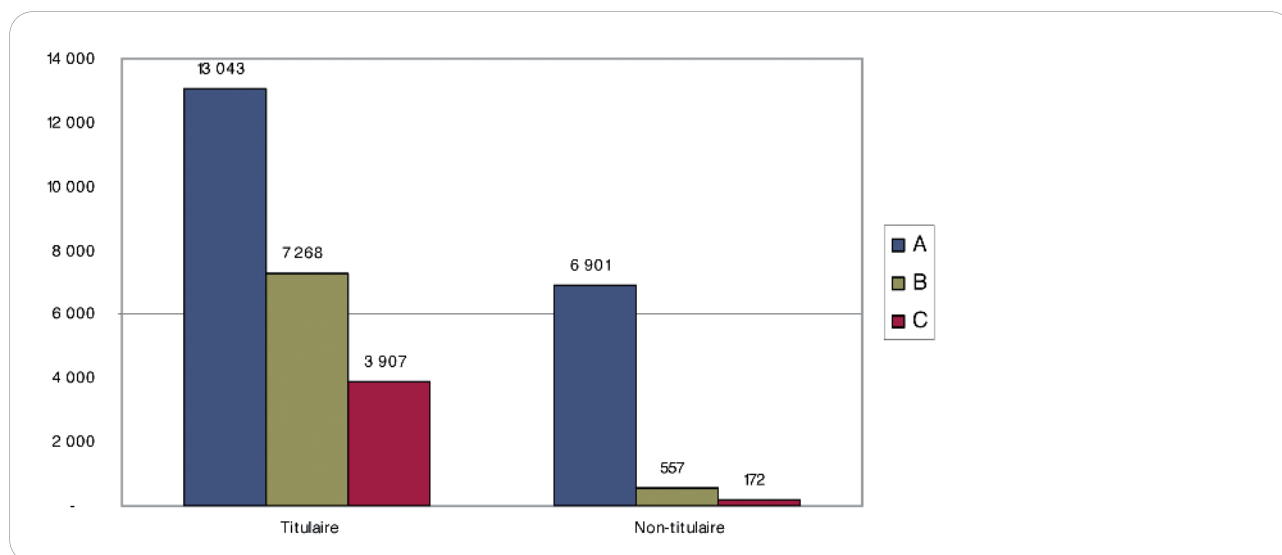
⁽¹⁾ Autres = essentiellement, mises à disposition extérieures et personnels affectés à l'infoma.

Répartition femmes - hommes par catégorie

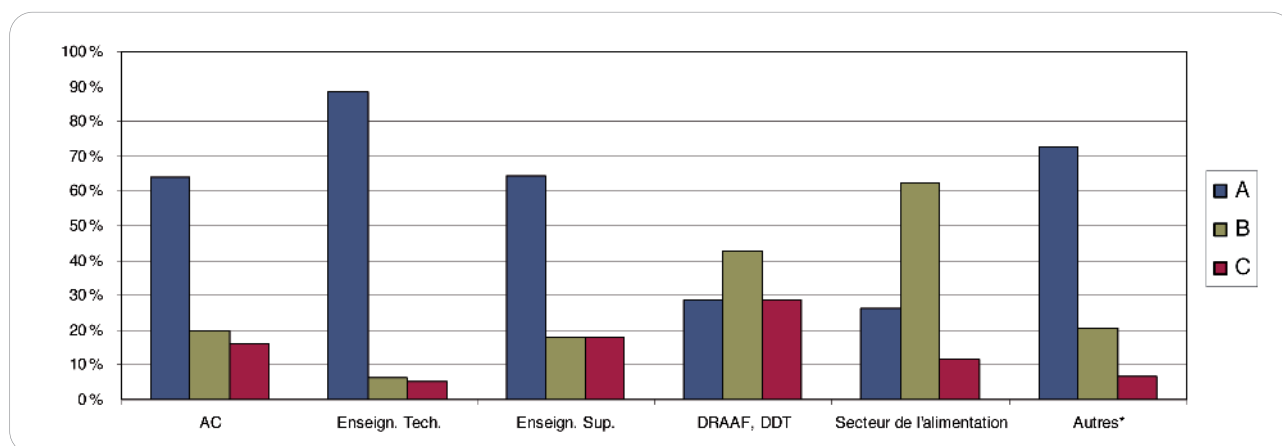


Femmes : 18 182 - Hommes : 13 666

Répartition par catégorie statutaire

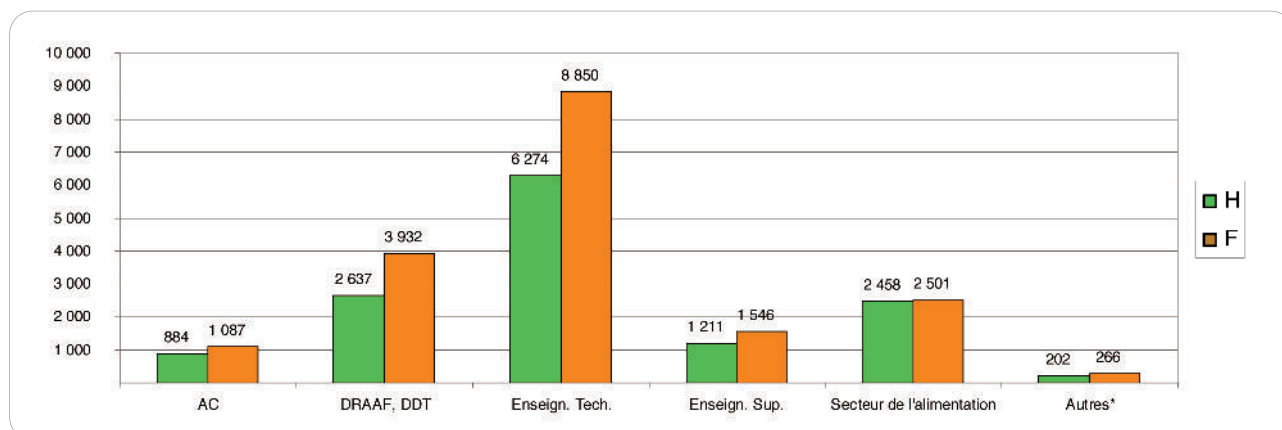


Répartition en pourcentage par catégorie et par secteur



*Autres : essentiellement mises à disposition à l'extérieur, personnels affectés à l'INFOMA, et élèves des écoles

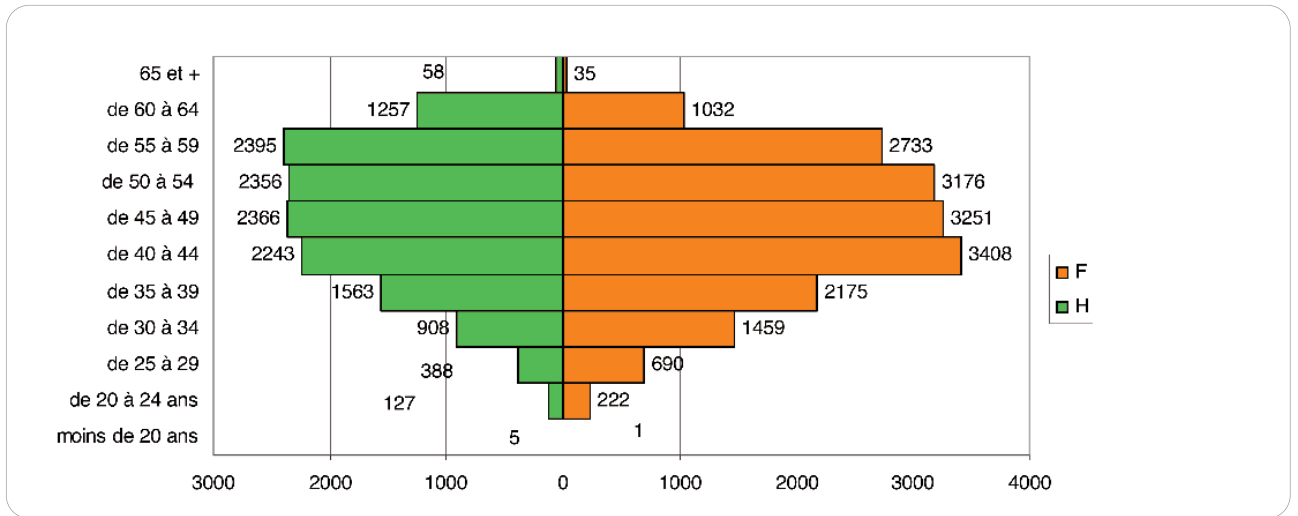
Répartition femmes - hommes par secteur



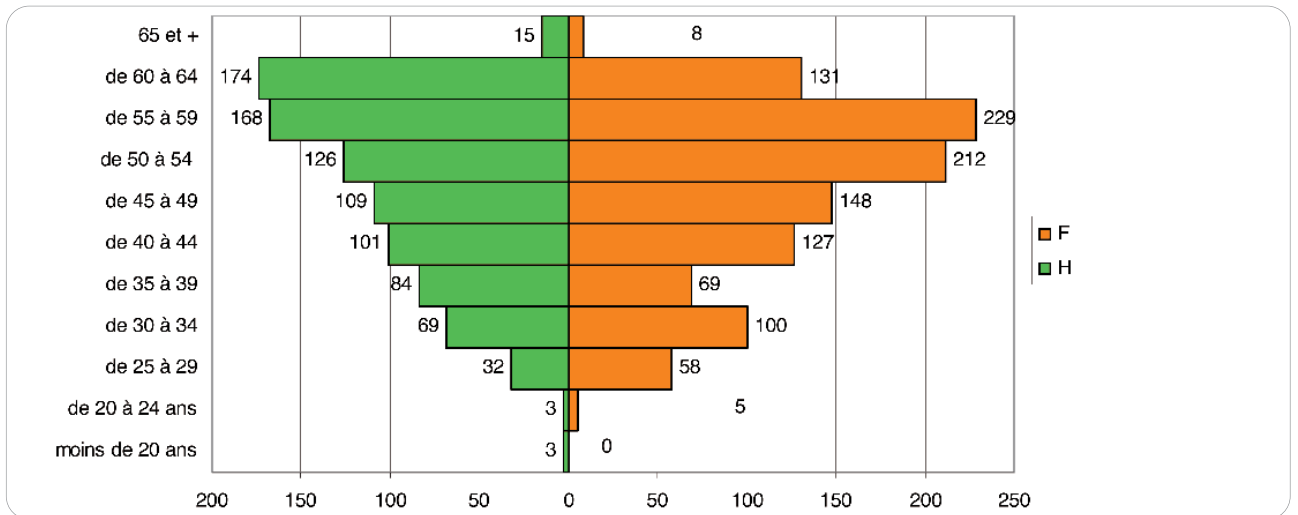
*Autres : essentiellement mises à disposition à l'extérieur, personnels affectés à l'INFOMA, et élèves des écoles



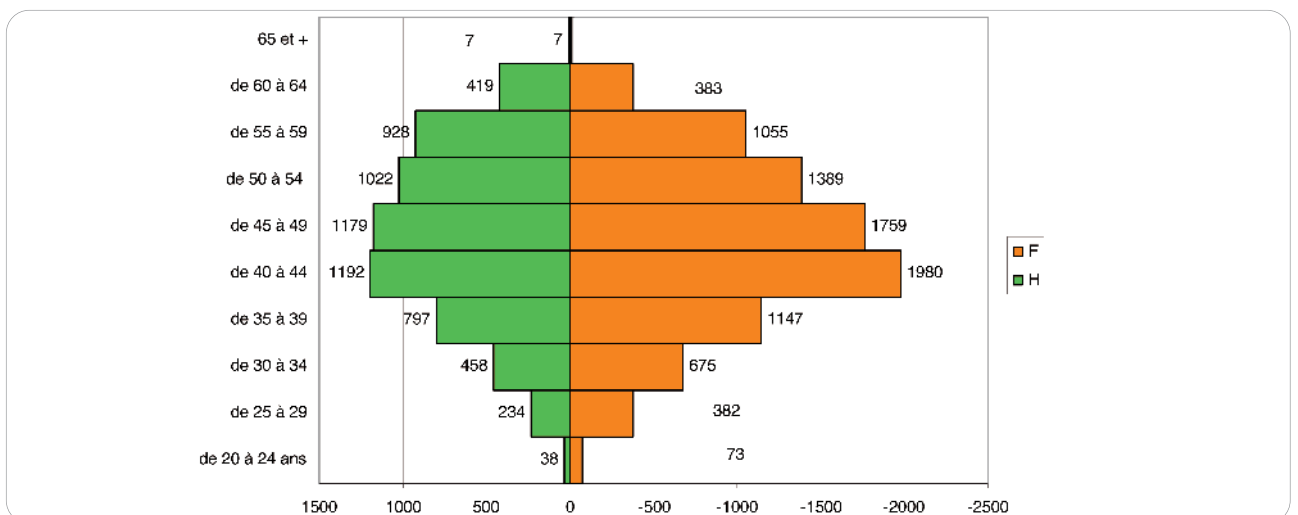
Pyramide des âges ensemble du MAAF



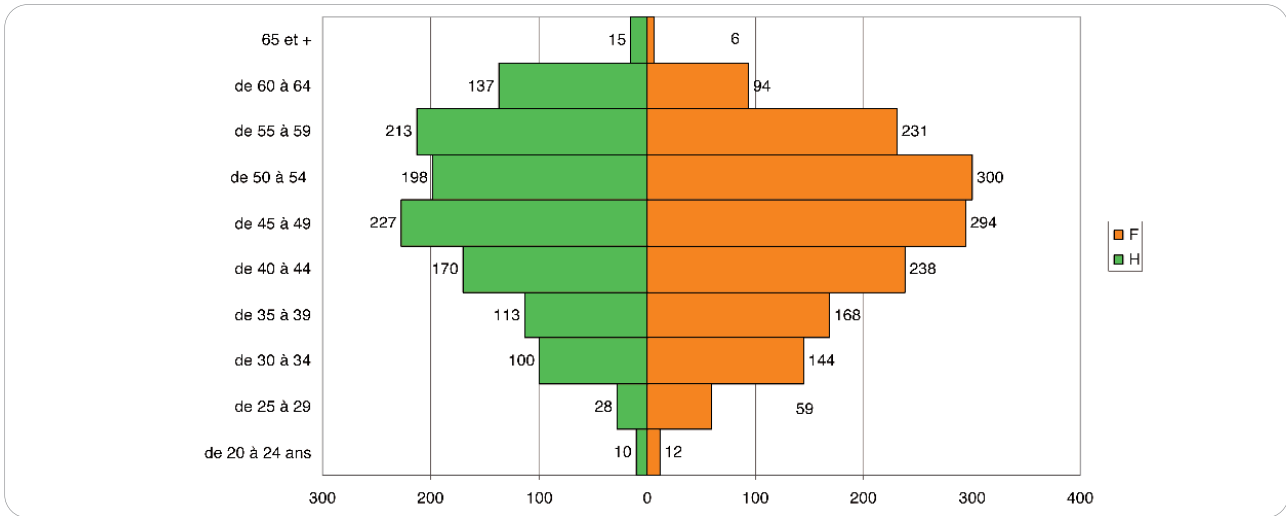
Pyramide des âges administration centrale



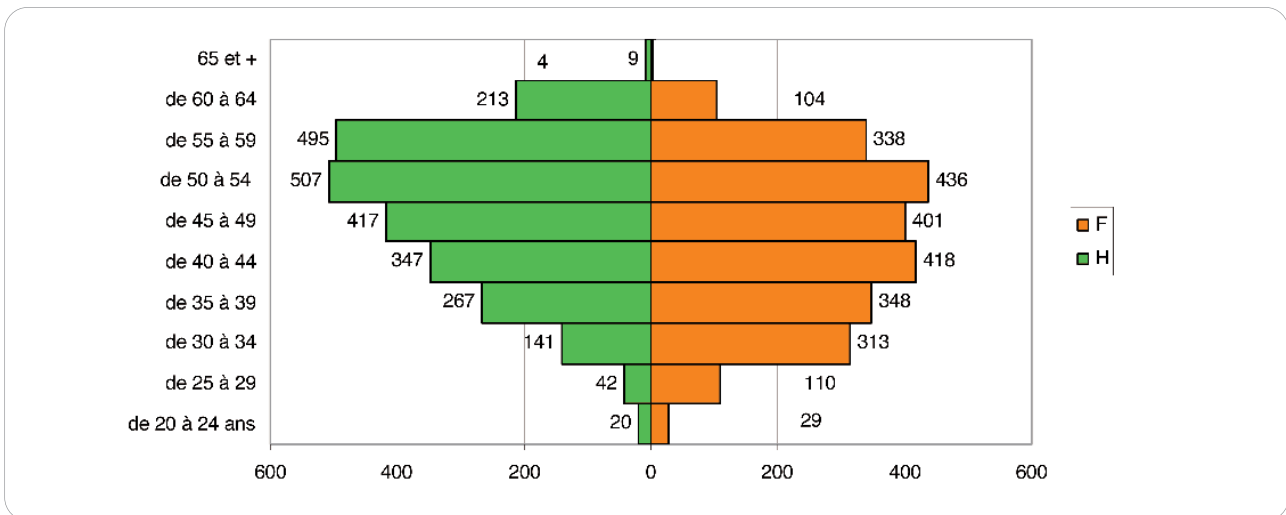
Pyramide des âges enseignement technique



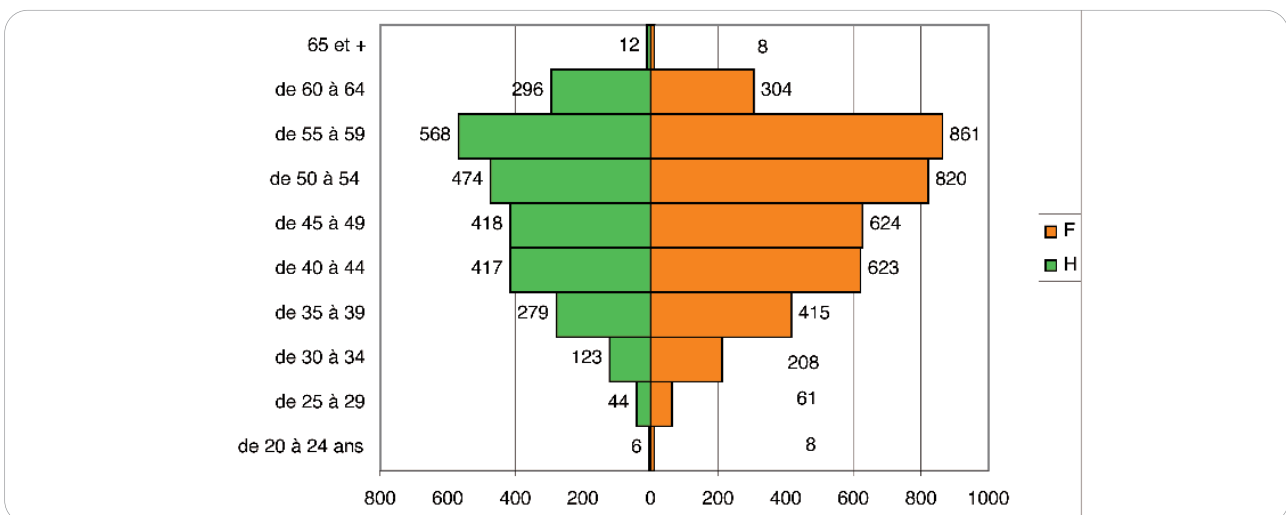
Pyramide des âges enseignement supérieur



Pyramide des âges secteur alimentation



Pyramide des âges services déconcentrés

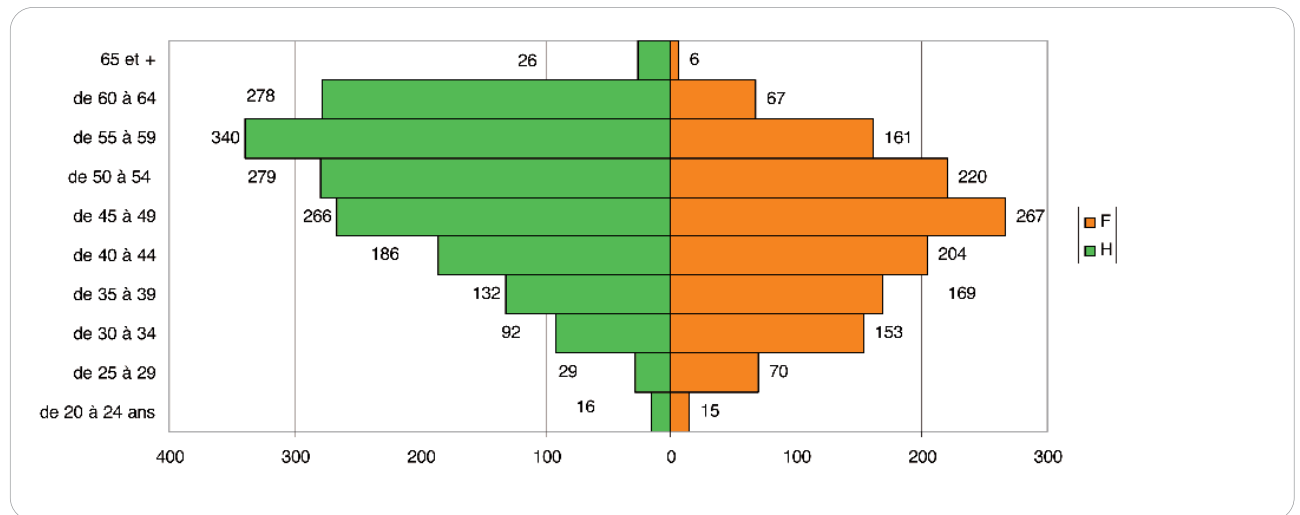


Moyens en personnels non permanents sur contrats de courte durée

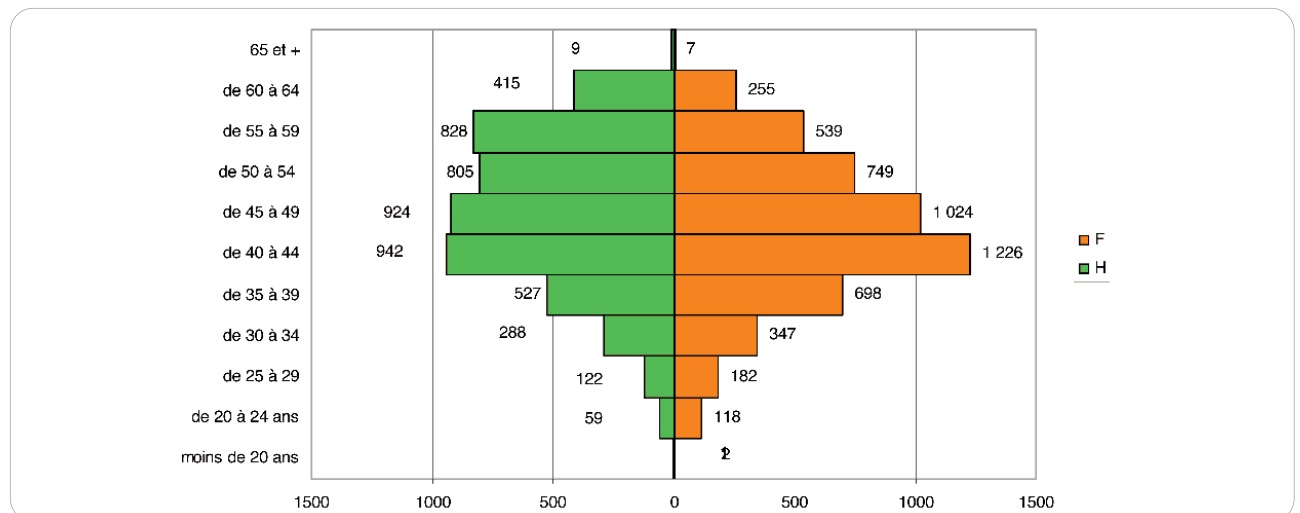
Programme	Catégories de personnel	ETPT
143 - Enseignement technique agricole public	Personnels enseignants	115
	Personnels non enseignants	47
Total	143	162
Programme	Catégories de personnel	ETPT
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	Moyens non permanents	66
Total	206	66
Programme	Catégories de personnel	ETPT
215 - Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	Administration centrale	33
	Services déconcentrés	283
Total	215	316
Total	143 - 206 - 215	544

Pyramides des âges par statut et par catégorie

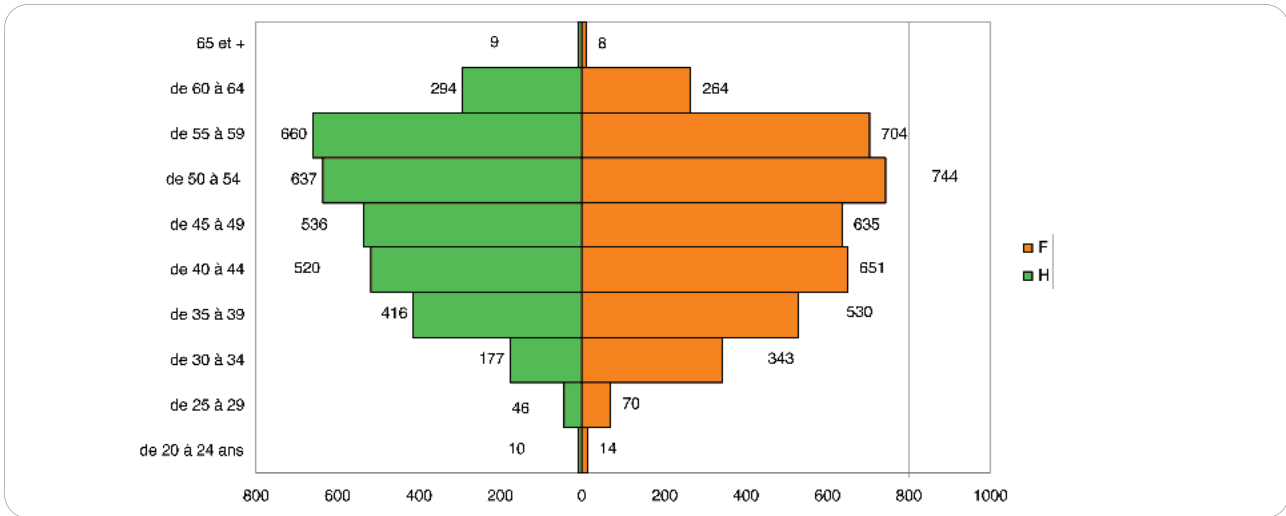
Titulaires A+ pyramide des âges



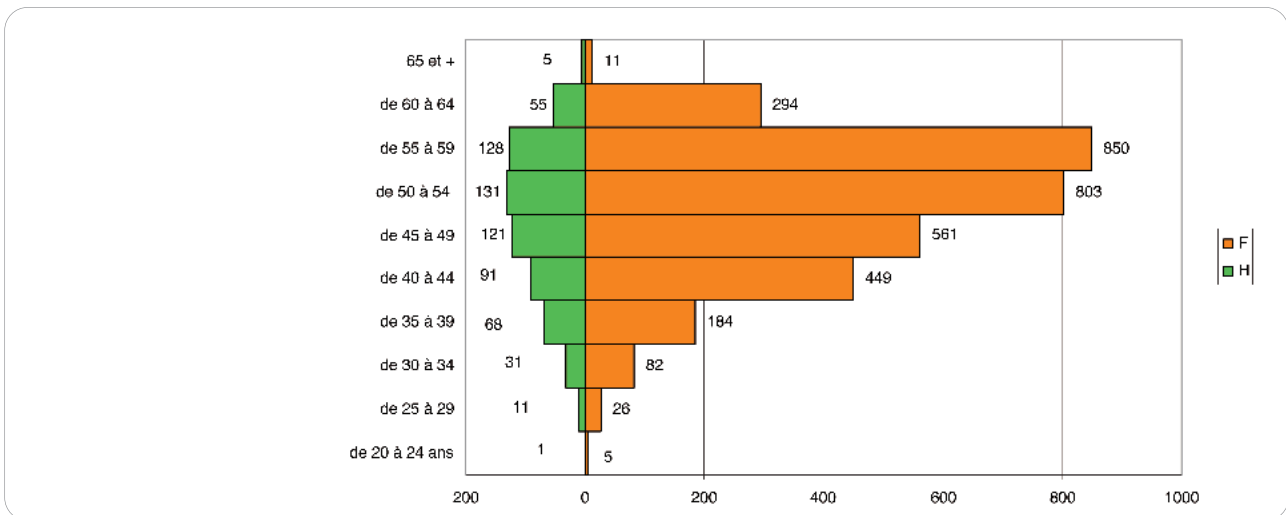
Titulaires A pyramide des âges



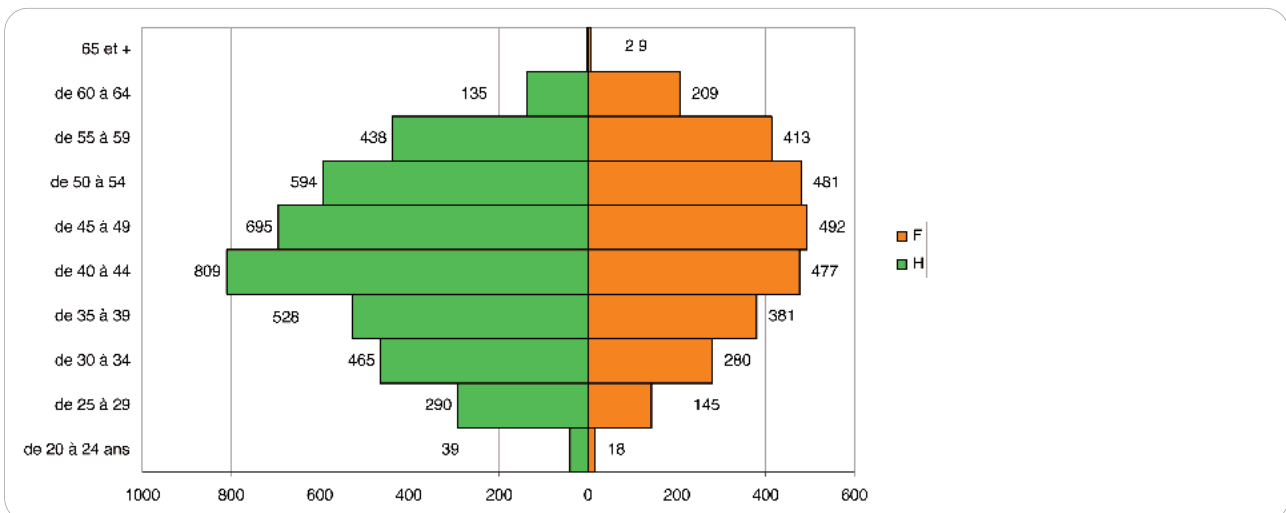
Titulaires B pyramide des âges



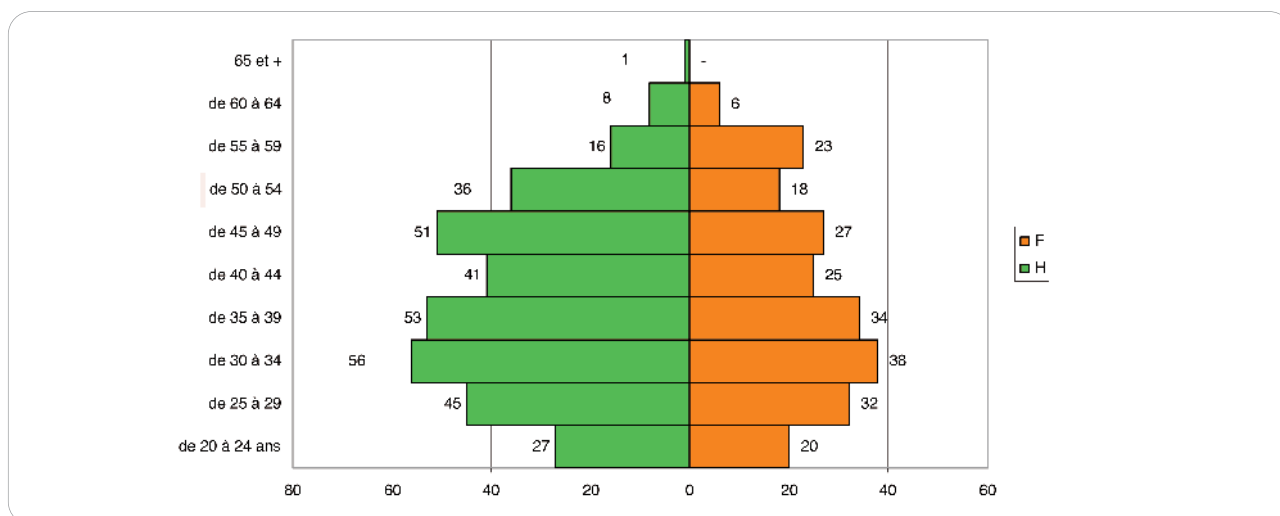
Titulaires C pyramide des âges



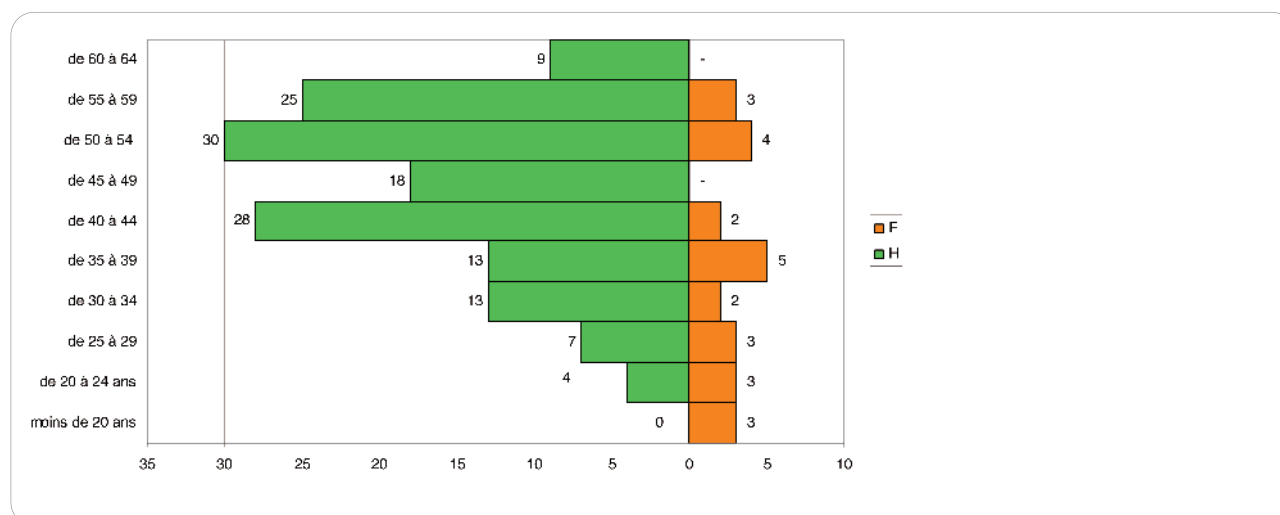
Non-titulaires A pyramide des âges



Non-titulaires B pyramide des âges



Non-titulaires C pyramide des âges



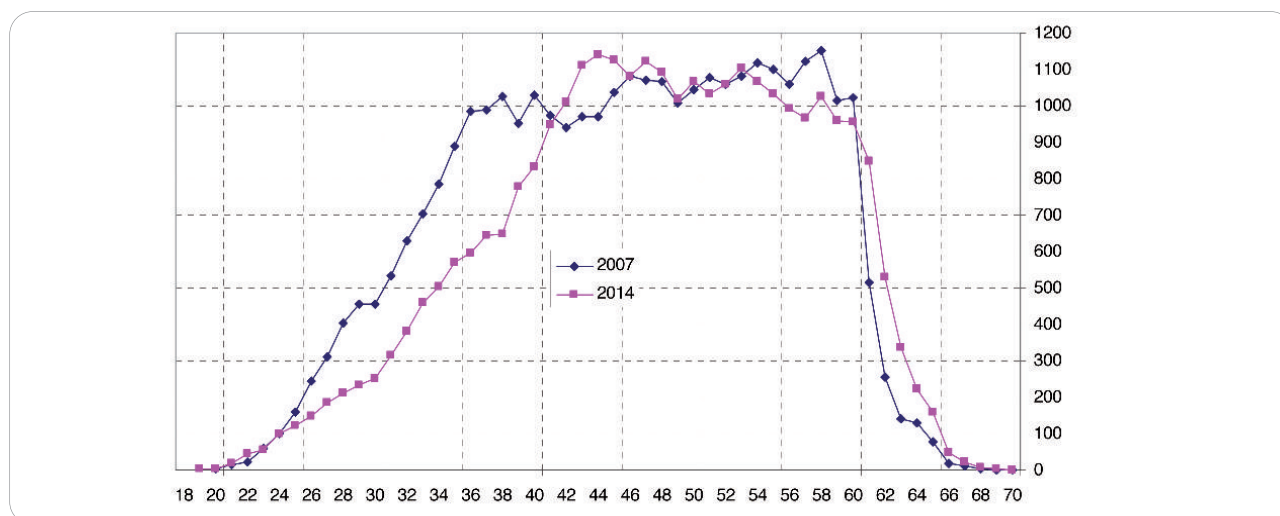
Evolution de l'âge moyen des agents au MAAF

Age moyen		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)		Part des 55 ans et plus (en %)	
1998	2013	1998	2013	1998	2013	1 998	2013
42,7	47	12%	4,5%	29,3%	40,95%	12,2%	23,58%

Age moyen par catégorie et par genre

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	47,7	44,8	46,2
B	48,1	46,8	47,4
C	48,7	50,7	50,4
Total	47,8	46,4	47,0

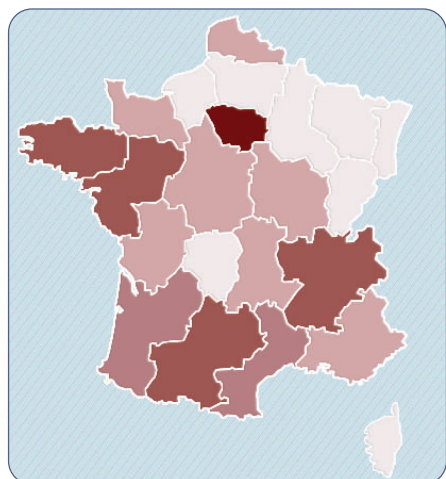
Effectifs par âge dans l'année (en ETP sous plafond MAAF, au 1^{er} janvier 2014)



Ce graphique permet notamment de mesurer l'évolution de la part des plus de 60 ans.

Répartition par région et par secteur

Région affectation	AC	DRAAF, DDT	Enseign. Tech.	Enseign. Sup.	Secteur de l'alimentation	Autres	Total
Alsace		169	223	59	74	30	555
Aquitaine		372	895	104	290		1 661
Auvergne		280	648	141	204	10	1 283
Basse-Normandie		252	446		207		905
Bourgogne	1	278	685	223	185	79	1 451
Bretagne		363	1 365	214	664		2 606
Centre		349	781		191		1 321
Champagne-Ardenne		221	496	1	120		838
Corse		107	62		54		223
Franche-Comté		229	449		116		794
Haute-Normandie		142	308		104		554
Ile-de-France	1 743	201	428	738	221	222	3 553
Languedoc-Roussillon		346	818	272	176		1 612
Limousin	13	214	439		134		800
Lorraine	9	235	358	56	144	24	826
Midi-Pyrénées	179	507	1 131	309	381		2 507
Nord-Pas-de-Calais		146	646		157		949
Pays de la Loire	1	398	1 197	409	417		2 422
Picardie	7	187	430		117		741
Poitou-Charentes		284	646		250		1 180
Provence-Alpes-Côte-d'Azur		340	629	3	196		1 168
Rhône-Alpes	1	524	1 546	218	373	97	2 759
Collectivités d'outre-mer		74	130		28	2	234
Guadeloupe		89	63		42		194
Guyane		60	44		23		127
Martinique		77	94		31	1	203
Réunion		93	100		44	1	238
Autres	17	32	67	10	16	2	144
Total	1 971	6 569	15 124	2 757	4 959	468	31 848



Carte de France des régions,
avec les effectifs globaux du ministère.

Répartition par région

■	2 900 à 3 560 (1)
■	2 230 à 2 900 (4)
■	1 560 à 2 230 (2)
■	890 à 1 560 (7)
□	220 à 890 (8)

Répartition des effectifs physiques en administration centrale

Structure	Effectif physique
Cabinets	25
Agents chargés de la fonction support au Cabinet	78
Bureau des Cabinets	44
CGAAER	167
Contrôle budgétaire comptable ministériel	8
DGAL	210
DGER	147
DGPAAT	353
Haut-fonctionnaire de défense	6
Secrétariat général	900
Autres	33
Total	1 971

Non-titulaires, par type de contrat, et nombre d'agents à temps incomplet pour les agents sur emplois permanents

Secteur affectation	Genre	À durée déterminée		Sous-total	À durée indéterminée		Sous-total	Total
		Service incomplet	Service temps complet		Service incomplet	Service temps complet		
AC	F	3	72	75	8	58	66	141
	H	2	68	70	2	87	89	159
Total AC		5	140	145	10	145	155	300
Autres*	F				2	3	5	5
	H		4	4		2	2	6
Total autres*			4	4	2	5	7	11
DRAAF, DDT	F	1	32	33	11	82	93	126
	H	1	12	13	1	55	56	69
Total DRAAF, DDT		2	44	46	12	137	149	195
Enseignement supérieur	F	2	69	71		11	11	82
	H	1	64	65	2	10	12	77
Total Enseign. Sup.		3	133	136	2	21	23	159
Enseignement technique	F	382	418	800	85	2 833	2 918	3 718
	H	189	264	453	44	1 859	1 903	2 356
Total Enseign. Tech.		571	682	1 253	129	4 692	4 821	6 074
Alimentation	F	18	205	223	16	161	177	400
	H	28	177	205	39	243	282	487
Total Secteur de l'alimen.		46	382	428	55	404	459	887
Total		627	1 385	2 012	210	5 404	5 614	7 626

(*) Agent recruté pour un temps inférieur à 100% est dit "à temps incomplet". Cette notion est à distinguer du temps partiel qui dépend d'un choix de l'agent.

V. État des effectifs par corps aux 1^{er} janvier 2014

Ces tableaux sont produits à partir de données extraites du système d'informations des ressources humaines, AGORHA, qui retrace tous les éléments juridiques ("notariaux") concernant la carrière d'un agent. Ils correspondent à l'état des effectifs physiques (EP) et en ETP, au jour de l'interrogation, en mai 2014. S'ils ne constituent pas un outil de suivi de l'exécution du plafond d'emploi, ils permettent néanmoins de comparer la situation des effectifs travaillant pour le MAAF par corps et par grand domaine, de faire le point sur leur évolution à court terme et de donner une représentation satisfaisante de la population des fonctionnaires. En revanche, ils ne concernent que les agents permanents gérés en administration centrale dont les enseignants du privé (programme 143) mais hors contractuels de courte durée. Les agents du programme 217 sont ceux des centres de prestations comptables mutualisés (CPCM), affectés en DREAL, mais travaillant pour le compte du MAAF.

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Adjoint administratif	144	135,40	627	582,40	479	445,20	1733	1 628,80	53	49,70	3036	2841,50
Adjoint administratif (accueil PNA)	1	1,00	2	1,80	1	1,00	160	153,80			164	157,60
Adjoint technique	1	1,00			70	68,70	267	255,20			338	324,90
Adjoint technique (accueil PNA)							1	1,00			1	1,00
Adjoint technique de formation et de recherche	375	329,10	50	44,70			1	1,00			394	374,80
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	3	2,80	18	17,00							21	19,80
Administrateur civil							25	24,60			25	24,60
Agent administratif Mayotte					1	1,00	2	2,00			3	3,00
Agent contractuel - 1 ^{ère} catégorie							4	4,00			4	4,00
Agent contractuel - 2 ^{ème} catégorie	1	0,80			5	4,40	9	8,60			15	13,80
Agent contractuel - 3 ^{ème} catégorie							1	0,60			1	0,60
Agent contractuel - 3 ^{ème} catégorie (ex-Berkanien)					5	2,20	16	10,24			21	12,44
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle			2	2,00	1	0,80	19	17,90			22	20,70
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	2	2,00			1	1	17	16,70			20	19,70
Agent contractuel (génie rural)	1	1,00	180	121,25	53	46,82	100	80,61			334	249,68
Agent contractuel (Offices)							9	8,80			9	8,80
Agent contractuel d'administration centrale							215	208,50			215	208,50
Agent contractuel de l'enseignement agricole	62	61,40	8	8,00							70	69,40
Agent contractuel de l'enseignement agricole (ex. AGEMA)			1	1,00							1	1,00
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.			994	795,40							994	795,40
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	14	14,00	46	44,70							60	58,70
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.			199	166,20							199	166,20
Agent contractuel des services déconcentrés			1	1,00	17	15,50	35	31,80			53	48,30
Agent d'exploitation des travaux publics de l'État							1	1,00			1	1,00
Agent principal des services techniques d'adm.cent							15	14,90			15	14,90
Agent principal des services techniques des services déconcentrés					3	3,00	7	6,50			10	9,50
Agent technique Mayotte					6	6,00	11	11,00			17	17,00
Assistant de service social							1	1,00			1	1,00
Assistant d'enseignement et de recherche cont.	6	6,00									6	6,00
Assistant ingénieur de formation et de recherche	89	85,50			3	3,00	3	3,00			95	91,50
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés							14	13,20			14	13,20

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Programme 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Attaché d'administration	47	46,30	146	144,30	49	47,90	529	512,70	3	3,00	776	756,00
Attaché d'administration (accueil PNA)							11	10,80			11	10,80
Attaché d'administration centrale (CNCA)							1	1,00			1	1,00
Chargé de mission du cabinet							13	13,00			13	13,00
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive			13	13,00							13	13,00
Chargé d'études documentaires							3	3,00			3	3,00
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	5	5,00	13	13,00	10	9,80	40	40,00			68	68,80
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)			1	1,00	8	8,00	63	63,00			72	72,00
Chef de service							9	9,00			9	9,00
Chef de travaux d'école nationale	1	1,00									1	1,00
Collaborateur cabinet ministériel							10	8,00			10	8,00
Conseiller principal d'éducation			312	307,80			6	6,00			318	313,80
Conservateur des bibliothèques	1	1,00									1	1,00
Contrat d'apprentissage administration centrale							3	3,00			3	3,00
Contrôleur du travail							4	4,00			4	4,00
Dessinateurs (service de l'équipement)							5	5,00			5	5,00
Directeur							2	2,00			2	2,00
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							5	5,00			5	5,00
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer							1	1,00			1	1,00
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							6	6,00			6	6,00
Directeur de projet							1	1,00			1	1,00
Directeur d'établissement	5	5,00	405	405,00			21	21,00			431	431,00
Directeur général							4	4,00			4	4,00
Directeur général et directeur ens.sup.agri.public	11	11,00									11	11,00
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							22	22,00			22	22,00
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt							21	21,00			21	21,00
Enseignant - catégorie I - ingénieur			40	38,52							40	38,52
Enseignant - catégorie II			1 314	1 213,36							1 314	1 213,36
Enseignant - catégorie III			1 297	1 105,56							1 297	1 105,56
Enseignant - catégorie IV			1 891	1 763,21							1 891	1 763,21
Expert de haut niveau							2	2,00			2	2,00
Infirmière(ier) des administrations de l'état			122	118,40			2	1,80			124	120,20
Infirmière(ier)			41	39,50							41	39,50
Informaticien de haute technicité							49	47,30			49	47,30
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	73	71,40	307	298,00	260	252,10	1 302	1 263,50			1 942	1 885,00
Ingénieur de recherche	121	118,80	1	1,00			12	11,70			134	131,50
Ingénieur des mines							1	1,00			1	1,00
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	77	76,40	80	75,00	48	46,20	520	510,20			725	707,80
Ingénieur des Systèmes d'Information et de Communication							2	2,00			2	2,00
Ingénieur des travaux publics de l'État							12	11,20			12	11,20
Ingénieur d'études	244	235,90	1	1			9	8,80			254	245,70
Ingénieur d'études sanitaires							1	1,00			1	1,00
Ingénieur en chef des travaux publics de l'État							2	2,00			2	2,00
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	23	22,60	1	1,00	342	324,00	245	239,80			611	587,90
Inspecteur de l'enseignement agricole			62	62,00			3	3,00			65	65,00

Libellé corps	Programme 142		Programme 143		Programme 206		Programme 215		Progr. 217		Total	
	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP	EP	ETP
Inspecteur des affaires maritimes							1	1,00			1	1,00
Inspecteur des services déconcentrés de la DGI	1	1,00					2	2,00			3	3,00
Inspection du travail							20	19,80			20	19,80
Inspection générale de l'agriculture							33	32,50			33	32,50
Maître auxiliaire			2	1,50							2	1,50
Maitre Auxiliaire - Catégorie I			24	20,39							24	20,39
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Court			34	26,56							34	26,56
Maitre Auxiliaire - Catégorie II - Cycle Long			43	34,83							43	34,83
Maitre Auxiliaire - Catégorie III - Cycle Court			4	3,00							4	3,00
Maître de conférence contractuel	58	55,50									58	55,50
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	518	514,20					2	2,00			520	516,20
Ministre							2	2,00			2	2,00
Ouvrier d'État mensualisé hydraulique							11	11,00			11	11,00
Personnel du cabinet non-titulaire							1	1,00			1	1,00
Préposé sanitaire contractuel					17	16,00					17	16,00
Préposé sanitaire non titulaire					246	236,77					246	236,77
Président de section du C.G.A.A.E.R.							7	7,00			7	7,00
Professeur bi-admissible à l'agrégation de l'Education Nationale	1	1,00	21	20,60							22	21,60
Professeur agrégé	7	7,00	108	107,00							115	114,00
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	1	1,00	13	12,10							14	13,10
Professeur associé	3	3,00									3	3,00
Professeur certifié de l'enseignement agricole	51	50,70	3 212	3 080,40	1	1,00	47	46,20			3 311	3 178,30
Professeur contractuel	4	4,00									4	4,00
Professeur de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques			1	1,00							1	1,00
Professeur de lycée professionnel agricole	12	12,00	2674	2 582,60		1,80	67	65,40			2 753	2 660,00
Professeur d'éducation physique et sportive	7	7,00	163	156,00							170	163,00
Professeur d'ens.général de collège Educ.nationale			1	1,00							1	1,00
Professeur enseignement supérieur	323	322,60			1	1,00	1	1,00			325	324,60
Secrétaire administratif	113	108,70	342	326,00	199	187,90	1 318	1 256,70	39	37,20	2 011	1 916,50
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	13	13,00									13	13,00
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)			2	1,80	3	3,00	70	67,40			75	72,20
Sous-directeur							16	16,00			16	16,00
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux			1	1,00	32	30,50	788	759,60			821	791,10
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles				1,00	154	149,50	804	769,00	1	1,00	959	919,50
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1	0,80			2 392	2 293,70	140	133,30	2	2,00	2 535	2 429,80
Technicien de formation et de recherche	381	363,60	366	353,60	2	2,00	2	2,00			751	721,20
Technicien supérieur : spécialité C.E.A.P.F.							2	2,00			2	2,00
Techniciens supérieurs du développement durable					4	4,00	57	54,90			61	58,90
Vétérinaire inspecteur non titulaire					555	305,86					555	305,86
Vice-président du C.G.A.A.E.R.							1	1,00			1	1,00
Total général	2 769	2 699,50	15 186	14 115,47	4 968	4 517,85	9 001	8 625,35	100	94,70	32 024	30 052,87

VI. Exécution budgétaire

Présentation générale

Crédits

La loi de finances (après prise en compte de la loi de finances rectificative, des transferts en gestion et des fonds de concours) autorisait une dépense de 1 956 162 425 € pour l'année 2013 (le transfert en provenance du MEDDE inclus). 1 945 818 411 € ont été utilisés, fongibilités asymétriques* comprises, pour couvrir la masse salariale, soit 99,47 % des crédits. La fongibilité asymétrique correspond au besoin suivant : 24,85 M€ au titre de la subvention dite "article 44" qui est versée aux établissements d'enseignement privé à partir du titre 3.

* La fongibilité est dite asymétrique car, si les crédits de personnels peuvent être utilisés pour d'autres natures de dépenses, l'inverse n'est pas permis (LOLF).

Effectifs

La loi de finances autorisait un potentiel maximum de 31 007 ETPT pour l'année 2013 auxquels se sont ajoutés 97 ETPT transférés, soit 31 104 ETPT ouverts. 31 085 ETPT ont été utilisés, dont 544 ETPT pour les contrats de courte durée, soit 99,93 % du plafond ouvert globalement pour le MAAF.

Synthèse sur les effectifs en 2013

Les ratios expriment la différence constatée entre le total des ETPT prévus en LFI et le nombre total d'ETPT consommé constaté en fin d'exécution.

Exécution en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	72	564	259	700	1 060	2 655	2 676	99,2%
143 - Enseignement technique agricole	610	505	1 036	445	12 080	14 676	14 597	100,5%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	61	912	680	2 916	3	4 572	4 579	99,8%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	1 173	2 165	3 302	2 391	151	9 182	9 155	100,3%
Total	1 916	4 146	5 277	6 452	13 294	31 085	31 007	100,3%

Permanents 2013 en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	72	564	259	700	1 060	2 655	2 676	99,2%
143 - Enseignement technique agricole	610	505	1 033	398	11 968	14 514	14 394	100,8%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation	61	912	680	2 850	3	4 506	4 479	100,6%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation	1 173	2 165	3 269	2 108	151	8 866	8 759	101,2%
Total	1 916	4 146	5 241	6 056	13 182	30 541	30 308	100,8%

Contractuels 2013 de courte durée, en ETPT par programme

Programme	A admin.	A techn.	B-C admin.	B-C techn.	Enseignants	Total ETPT consommés	Total LFI	% consommation ETPT
142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles								
143 - Enseignement technique agricole			3	47	112	162	203	79,8%
206 - Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation				66		66	100	66,0%
215 - Conduite et pilotage de l'alimentation			33	283		316	396	79,8%
Total	0	0	36	396	112	544	699	77,8%

Opérateurs (en ETP)

OPERATEURS	AGENTS PROVENANT DES CORPS DU MAAF	AUTRES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE (provenant des corps d'autres ministères et fonction publique hors État)	AGENTS CONTRACTUELS	TOTAL	OBSERVATIONS
CNPF	7	0	484	491	
ONF	5 420	57	3544	9021	Corps des agents ONF considéré comme corps du MAAF
ASP	1 527	46	459	2032	
FAM	790	14	371	1175	
IFCE	210	378	340	928	
INAO	166	2	76	244	
ODEADOM	22	6	12	40	
AGENCE BIO	1		1	2	Les autres agents du GIP Bio relèvent d'un statut de droit privé.
GIP PULVES	1		1	2	
ANSES	103	376	815	1295	Par ailleurs, 5 MAD non rémunérées par l'établissement (ne provenant pas du MAAF)
INFOMA	1		1	2	* 2 agents sous plafond rémunérés dans l'établissement * 43 agents permanents du MAAF affectés
TOTAL (en ETP)	8 248	879	6104	15231	

Les mouvements du personnel

I. Analyse de mouvements du personnel (effectifs physiques)

Ces données sont extraites d'AGORHA et sont produites par une analyse sur l'année écoulée du nombre d'agents dans les différentes positions administratives. Le chiffres des retraites est celui des titulaires qui ont pris leur retraite dans un corps du MAAF (ce qui ne comprend pas les agents en PNA notamment).

Motif	Entrées		Sorties	
	Non-titulaires	Titulaires	Non-titulaires	Titulaires
Recrutement	1450	394		
Congé longue durée		22		22
Congé parental	8	35	10	34
Congé pour convenance personnelle	17		33	
Détachement		52		126
Disponibilité		37		59
Décès			13	34
Fin de contrat			596	
Fin de contrat : échéance du contrat				1
Licenciement : abandon de poste				1
Licenciement : insuffisance professionnelle				2
Licenciement : refus titularisation après stage				1
Radiation des cadres : démission				32
Radiation du corps				43
Retraite				671
Révocation : sanction disciplinaire				1

II. Schéma d'emploi 2013 par programme et catégorie (ETP)

Catégorie d'emplois	Prog.142	Prog.143	Prog. 206	Prog. 215	Total
A administratifs	-5	-27	-2	-17	-41
A techniques	-19	9	-23	-65	-98
B et C administratifs		-9	-9	-127	-145
B et C techniques	25	-10	-35	-36	-56
Enseignants	26	246		6	278
Total	37	209	-69	-239	-62

III. Recrutement par voie de concours externe

100 % des inscriptions se font de façon dématérialisée, via Télémaque, le site Web du bureau des concours et des examens professionnels du ministère chargé de l'agriculture.

Répartition par genre, âge et niveau de diplôme

Candidats inscrits et présents			Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
Recrutements dans les 3 catégories A, B, C	Candidats inscrits	Candidats présents	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	992	616	358	258	267	245	87	17
ISPV	45	39	29	10	4	22	10	3
I- ESPV (élèves vétos)	6	6	6		6	0	0	0
I- ESPV (élèves non vétos)	3	3	2	1	3	0	0	0
PCPA	607	321	176	145	182	86	43	10
PLPA	139	75	53	22	24	39	12	0
Professeurs de l'ESA 1 ^{ère} session	15	14	5	9	0	2	11	1
Professeurs de l'ESA 2 ^{ème} session	12	10	4	6	0	5	4	1
Maître de conférence 1 ^{ère} session	86	74	41	33	21	51	2	0
Maître de conférence 2 ^{ème} session	79	74	42	32	27	40	5	2
Catégorie B	361	212	113	99	112	78	21	1
TSMA 1	118	57	28	29	26	22	9	0
TSMA 2	243	155	85	70	86	56	12	1
Catégorie C								
Total catégorie A, B et C	1353	828	471	357	379	323	108	18

Candidats admissibles		Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
	Candidats admissibles	F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	264	153	111	117	102	36	9
ISPV	11	9	2	1	7	3	0
I- ESPV (élèves vétos)	6	6		6			0
I- ESPV (élèves non vétos)	2	2		2			0
PCEA	145	87	58	86	42	13	4
PLPA	24	15	9	8	13	3	
Professeurs de l'ESA 1 ^{ère} session	11	4	7		1	7	3
Professeurs de l'ESA 2 ^{ème} session	10	3	7		3	5	2
Maître de conférence 1 ^{ère} session	29	17	12	8	18	3	
Maître de conférence 2 ^{ème} session	26	10	16	6	18	2	
Catégorie B	90	48	42	43	38	8	1
TSMA 1	24	14	10	9	11	4	0
TSMA 2	66	34	32	34	27	4	1
Catégorie C							
Total catégorie A, B et C	354	201	153	160	140	44	10

Candidats reçus en liste principale		Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	103	59	44	44	36	17	6
ISPV	4	3	1	1	3		
I- ESPV (élèves vétos)	5	5		5			
I- ESPV (élèves non vétos)	1	1		1			
PCEA	39	27	12	26	10	2	1
PLPA	9	4	5	3	3	3	
Professeurs de l'ESA 1 ^{ère} session	14	4	10	0	2	8	4
Professeurs de l'ESA 2 ^{ème} session	6	3	3	0	2	3	1
Maître de conférence 1 ^{ère} session	10	5	5	3	7		
Maître de conférence 2 ^{ème} session	15	7	8	5	9	1	
Catégorie B	36	15	21	17	16	2	1
TSMA 1	7	4	3	3	4		
TSMA 2	29	11	18	14	12	2	1
Catégorie C							
Total catégorie A, B et C	139	74	65	61	52	19	7

Niveau de diplôme des candidats admissibles		Répartition par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	264				4	3	34	133	90
ISPV	11								11
I- ESPV (élèves vétos)	6							6	
I- ESPV (élèves non vétos)	2							2	
PCEA	145				1		32	109	3
PLPA	24				3	3	2	16	
Professeurs de l'ESA 1 ^{ère} session	29								29
Professeurs de l'ESA 2 ^{ème} session	26								26
Maître de conférence 1 ^{ère} session	11								11
Maître de conférence 2 ^{ème} session	10								10
Catégorie B	90			3	32	24	8	23	
TSMA 1	24			3	10	4	3	4	
TSMA 2	66				22	20	5	19	
Catégorie C									
Total catégorie A, B et C	354			3	36	27	42	156	354

Niveau de diplôme des candidats reçus sur liste principale		Répartition par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	103				3	1	10	34	55
ISPV	4								4
I- ESPV (élèves vétos)	5								5
I- ESPV (élèves non vétos)	1								1
PCEA	39						9	30	
PLPA	9				3	1	1	4	
Professeurs de l'ESA 1 ^{ère} session	14								14
Professeurs de l'ESA 2 ^{ème} session	6								6
Maître de conférence 1 ^{ère} session	10								10
Maître de conférence 2 ^{ème} session	15								15
Catégorie B	36				14	9	5	8	
TSMA 1	7			3	3	1	3		
TSMA 2	29				11	8	2	8	
Catégorie C									
Total catégorie A, B et C	139				17	10	15	42	55

IV. Promotion par voie de concours interne et examen professionnel

Changement de corps et titularisation en 2013

Répartition par genre et âge des candidats inscrits et présents

	Candidats inscrits	Candidats présents	Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	714	526	296	230	20	110	153	78
IPEF concours interne	196	165	39	126				
IAE élève concours interne	6	6	2	4	0	3	2	1
ISPV examen professionnel	4	3	2	1	0	3	0	0
ISPV concours interne	13	12	9	3	0	2	6	4
Attaché examen professionnel	255	198	160	38	0	33	108	57
PCEA concours interne	139	85	49	36	9	46	20	10
PLPA concours interne	101	57	35	22	11	23	17	6
Catégorie B	1251	1067	913	154	10	224	512	321
T SMA 1 concours interne	40	21	15	6	1	10	7	3
T SMA 1 examen professionnel	282	249	160	89	1	78	106	64
T SMA 2 concours interne	66	49	36	13	4	25	12	8
SA examen professionnel	863	748	702	46	4	111	387	246
Catégorie C								
Total catégorie A, B et C	1965	1593	1209	384	30	334	665	399

Candidats admissibles (hors attachés)

	Candidats admissibles	Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	102	54	48	17	45	35	5
IPEF concours interne	30	10	20	3	19	8	
IAE concours interne							
ISPV examen professionnel	3	3			2	1	
ISPV concours interne	2	2			1	1	
PCEA concours interne	43	27	16	6	16	17	4
PLPA concours interne	24	12	12	8	7	8	1
Catégorie B	95	75	20	1	45	34	15
T SMA 1 concours interne	8	5	3		4	4	
T SMA 1 examen professionnel	33	24	9		19	9	5
T SMA 2 concours interne	24	18	6	1	15	3	5
SA examen professionnel	30	28	2		7	18	5
Catégorie C							
Total catégorie A, B et C	197	129	68	18	90	69	20

Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus LP	Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	47	25	22	6	14	13	1
IPEF concours interne	13	5	8				
IAE élève concours interne	4	1	3		2	2	
ISPV examen professionnel	1	1			1		
ISPV concours interne	1	1			1		
Attaché examen professionnel	4	3	1		1	3	
PCEA concours interne	14	9	5	3	6	5	
PLPA concours interne	10	5	5	3	3	3	1
Catégorie B	49	38	11		30	13	6
T SMA 1 concours interne	3	1	2		3		
T SMA 1 examen professionnel	16	11	5		9	6	1
T SMA 2 concours interne	20	16	4		13	2	5
SA examen professionnel	10	10			5	5	
Catégorie C							
Total catégorie A, B et C	96	63	33	6	44	26	7

Répartition par niveau de diplôme
des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	119			4	3	29	21	28	34
IPEF concours interne	30								30
IAE élève concours interne	0								
ISPV concours interne	3								3
ISPV examen professionnel	2								2
Attaché examen professionnel	17			4	1	3	6		3
PCEA concours interne	43					12	12	18	1
PLPA concours interne	24				2	14	3		5
Catégorie B	95	2	7	22	38	15	5	6	
TSMA 1 concours interne	8		1	1	3	2			1
TSMA 1 examen professionnel	33		3	6	18	4	1		1
TSMA 2 concours interne	24		1	4	6	5	2		2
SA examen professionnel	30	2	2	11	7	4	2		2
Catégorie C									
Total catégorie A, B et C	190	2	7	26	41	44	26	34	34

Répartition par niveau de diplôme
des candidats reçus en liste principale

	Candidats admissibles	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	47			2	2	12	7	10	14
IPEF concours interne	13								13
IAE élève concours interne	4			1	1	1			1
ISPV concours interne	1								1
ISPV examen professionnel	1								1
Attaché examen professionnel	4			1		1	1		1
PCEA concours interne	14					3	5	6	
PLPA concours interne	10				1	7	1		1
Catégorie B	49		2	10	22	9	2	4	
TSMA 1 concours interne	3				1	1			1
TSMA 1 examen professionnel	16		1	3	10	2			
TSMA 2 concours interne	20		1	4	7	5	2		1
SA examen professionnel	10	2		3	4	1			2
Catégorie C									
Total catégorie A, B et C	96		2	12	24	21	9	14	14

Avancement de grade

	Candidats inscrits	Candidats présents	Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
			F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	175	156	83	73	0	51	64	41
Attaché principal	154	138	73	65	0	50	54	34
Ingénieur de recherche hors classe	21	18	10	8	0	1	10	7
Catégorie B	1236	1148	782	366	5	490	444	209
SA classe exceptionnelle	131	119	98	21	0	27	45	47
SA classe supérieure	384	351	297	54	1	104	161	85
Technicien principal	71	64	45	19	0	41	20	3
Chef technicien	650	614	342	272	4	318	218	74
Catégorie C	20	19	17	2	3	3	9	4
Adjoint administratif 1 ^{re} classe	20	19	17	2	3	3	9	4
Total catégorie A, B et C	1431	1323	882	441	8	544	517	254

	Candidats admissibles	Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie B	163	101	62	0	76	65	22
SA classe exceptionnelle	39	31	8	0	8	19	12
Chef technicien	124	70	54	0	68	46	10
Total catégorie B	163	101	62		76	65	22

	Candidats reçus LP	Répart. par genre		Répartition par tranche d'âge			
		F	H	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et +
Catégorie A	43	20	23	0	20	15	8
Attaché principal	34	15	19	0	20	11	3
Ingénieur de recherche hors classe	9	5	4	0	0	4	5
Catégorie B	134	94	40	0	60	60	14
SA classe exceptionnelle	20	17	3	0	4	7	9
SA classe supérieure	43	39	4	0	14	25	4
Technicien principal	10	8	2	0	6	4	0
Chef technicien	61	30	31	0	36	24	1
Catégorie C	16	15	1	2	2	8	4
Adjoint administratif 1 ^{re} classe	16	15	1	2	2	8	4
Total catégorie A, B et C	193	129	64	2	82	83	26

Répartition par niveau de diplôme
des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie B	163	11	6	22	66	16	28	14	
SA classe exceptionnelle	39		5	14	6	2	10	2	
Chef technicien	124	11	1	8	60	14	18	12	
Total catégorie B	163	11	6	22	66	16	28	14	

Répartition par niveau de diplôme
des candidats admissibles

	Candidats reçus LP	Répartition par niveau de diplôme							
		Sans diplôme	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA-DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	43	2		3	1	6	8	15	8
Attaché principal	34	2		3	1	6	8	13	1
Ingénieur de recherche hors classe	9							2	7
Catégorie B	134		7	21	48	21	24	13	
SA classe exceptionnelle	20		2	7	3	1	5	2	
SA classe supérieure	43		5	9	8	10	9	2	
Technicien principal	10			1	5	2	2	0	
Chef technicien	61			4	32	8	8	9	
Catégorie C	16	4	6	4	2				
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	16	4	6	4	2				
Total catégorie A, B et C	193	6	13	28	51	27	32	28	8

Concours interne à caractère professionnel d'IPEF - 2013

Corps d'origine des candidats présents

ITPE (ingénieurs des travaux publics de l'État)	105
IAE (ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement)	43
ITM (ingénieurs des travaux de la météorologie)	5
IEEAC (ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile)	2
ITGCE (ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'État)	9
Ingénieur de recherche du MAAF	1
	165

Origine des candidats admissibles

ITPE (ingénieurs des travaux publics de l'État)	22
IAE (ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement)	6
ITM (ingénieurs des travaux de la météorologie)	1
IEEAC (ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile)	1
	30

Origine des candidats admis

ITPE (ingénieurs des travaux publics de l'État)	10
IAE (ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement)	2
IEEAC (ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile)	1
	13

FOCUS

NIVEAU DE DIPLÔME DES CANDIDATS

Le niveau des lauréats est plus élevé que celui qui est requis, pour toutes les catégories et quelles que soient les voies de recrutement.

Les modalités d'épreuve des opérations de promotions par voie de concours interne et d'examens professionnels permettent à des candidats n'ayant pas le diplôme requis pour se présenter au concours externe d'accéder aux catégories A et B. Les modalités des examens professionnels d'avancement de grade permettent également à ces mêmes agents de réussir dans des proportions plus élevées.

V. Changement de corps et de grade

		Changement de corps			Changement de grade		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Intra catégorie A	Adm. centrale	26	23	49	86	77	163
	Enseignement	348	285	633	300	310	610
	Services déc.	12	27	39	88	103	191
	Total	386	335	721	474	490	964
Donnant accès à la cat. A	Adm. centrale	3	5	8			
	Enseignement	16	12	28			
	Services déc.	6	9	15			
	Total	25	26	51			
Intra catégorie B	Adm. centrale	10	11	21	13	6	19
	Enseignement	3	5	8	60	20	80
	Services déc.	104	82	186	185	138	323
	Total	117	98	215	258	164	422
Donnant accès à la cat. B	Adm. centrale	7	3	10			
	Enseignement	13	5	18			
	Services déc.	45	27	72			
	Total	65	35	100			
Intra catégorie C	Adm. centrale				26	11	37
	Enseignement	10	2	12	100	22	122
	Services déc.	16	11	27	178	26	204
	Total	26	13	39	304	59	363
Total		619	507	1 126	1 036	713	1 749
Sous-totaux	Adm. centrale	46	42	88	125	94	219
	Enseignement	390	309	699	460	352	812
	Services déc.	183	156	339	451	267	718

VI. Mobilité

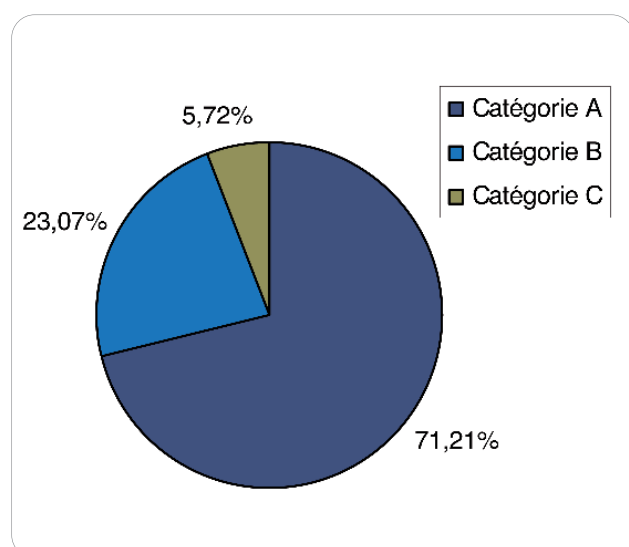
Données quantitatives

		Lieu d'arrivée				Total
		Administration centrale	Ile-de-France	Intra-région	Inter-régions	
Administration centrale	Catégorie A	83	12	30		125
	Catégorie B	25	1	15		41
	Catégorie C	13	0	5		18
	Total	121	13	50	0	184
Ile-de-France	Catégorie A	33	31	172		236
	Catégorie B	3	11	17		31
	Catégorie C	0	0	0		0
	Total	36	42	189	0	267
Régions	Catégorie A	36	42	459	559	1 096
	Catégorie B	3	10	255	132	400
	Catégorie C	0	2	72	25	99
	Total	39	54	786	716	1 595
Total général		196	109	1 025	716	2 046

Mobilités par catégorie, en nombre et en pourcentage

Ces données relatent tous les mouvements structurels ou géographiques. Le taux de mobilité défini par la Fonction publique est calculé en effectuant le ratio des agents qui ont effectué une mobilité, structurelle ou géographique, sur l'effectif total, soit en 2013 : $2046/31848 = 6,4\%$.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre	1 457	472	117	2 046
Pourcentage	71,21 %	23,07 %	5,72 %	100 %



Mobilités par catégorie, en pourcentage de l'ensemble

Mobilités géographiques sous plafond en 2013

Catégorie	Genre	Changement de résidence administrative (dans le même département)	Changement de département	Changement de région	Total mobilités géographiques
A	F	68	95	314	477
	H	57	81	302	440
Total A		125	176	616	917
B	F	31	22	77	130
	H	47	13	72	132
Total B		78	35	149	262
C	F	7	2	19	28
	H	1		7	8
Total C		8	2	26	36
Total		211	213	791	1215

10% environ des postes offerts au MAAF sont également ouverts à la mobilité sur la BIEP (Bourse interministérielle de l'emploi public), mais il n'est pas possible de discerner les recrutements qui en découlent dans l'ensemble des recrutements de l'année.

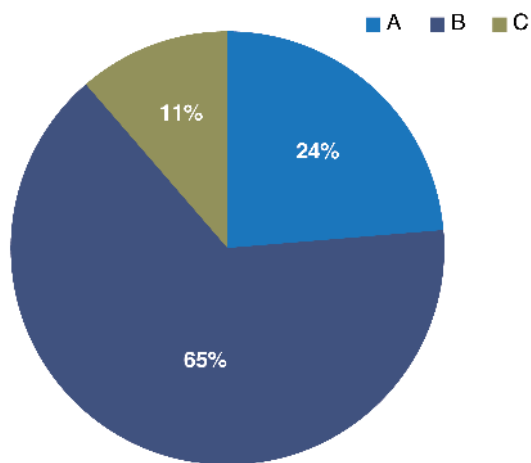
FOCUS DDI (DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES INTERMINISTÉRIELLES)

INDICATEURS CONCERNANT LES EFFECTIFS DU MINISTÈRE AFFECTÉS EN DDI

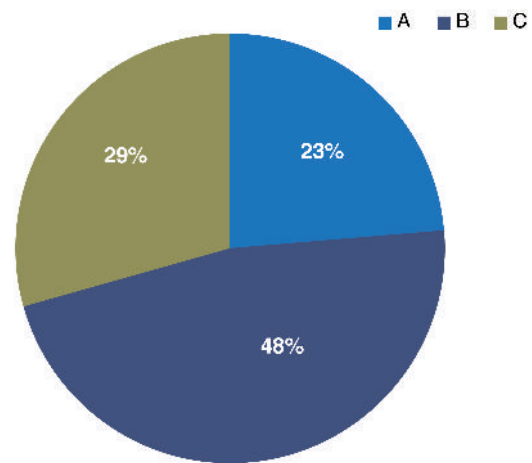
Effectifs physiques par catégorie d'appartenance

Catégorie	DD(CS)PP	DDT(M)	Total
A	979	1 015	1 994
B	2 708	2 038	4 746
C	473	1 270	1 743
Total	4 160	4 323	8 483

Effectifs physiques DD(CS)PP par catégorie



Effectifs physiques DDT(M) par catégorie



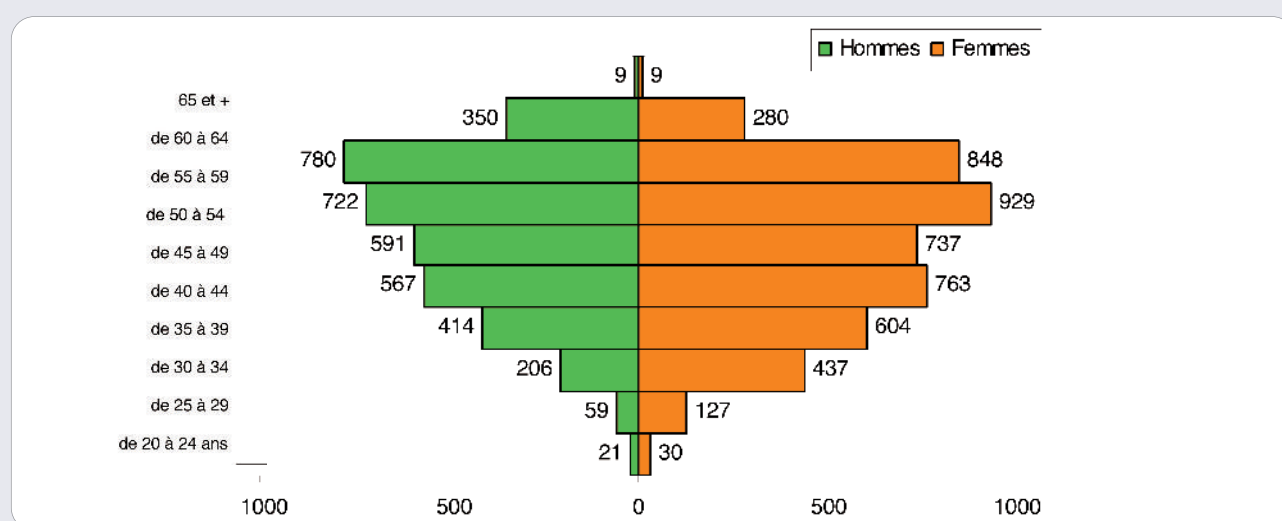
Effectifs physiques par statut (titulaire ou non titulaire) en DDI au 31/12/2013

Statut d'appartenance	DD(CS)PP	DDT(M)	Total
Titulaire	3 351	4 224	7 575
Contractuel	809	99	908
Total	4 160	4 323	8 483

Effectifs physiques en DDI par catégorie

Catégorie	DD(CS)PP	DDT(M)	Total
A	979	1 015	1 994
B	2 708	2 038	4 746
C	473	1 270	1 743
Total	4 160	4 323	8 483

Pyramide des âges globale en DDI

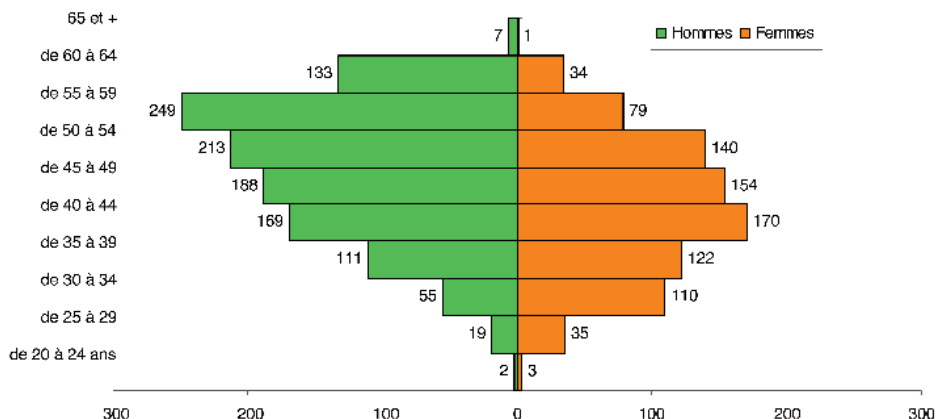


Effectifs physiques par tranches d'âges en DDI

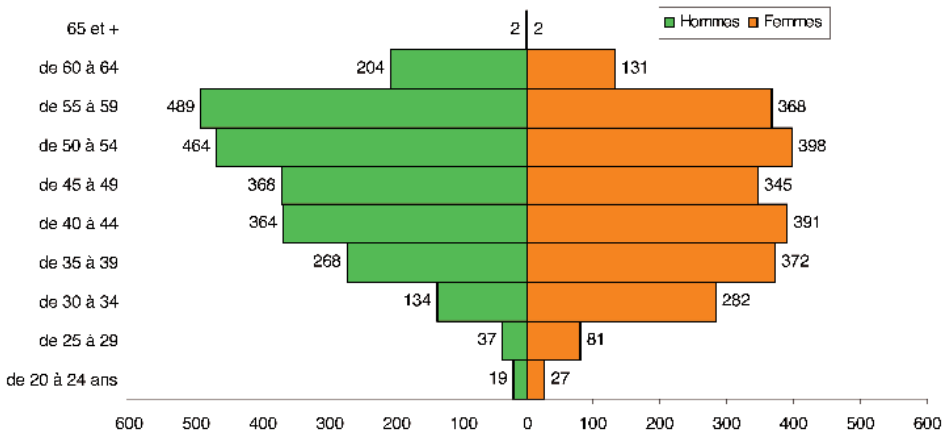
Catégorie Classe d'âge	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
de 20 à 24 ans	3	2	5	27	19	46				51
de 25 à 29	35	19	54	81	37	118	11	3	14	186
de 30 à 34	110	55	165	282	134	416	45	17	62	643
de 35 à 39	122	111	233	372	268	640	110	35	145	1 018
de 40 à 44	170	169	339	391	364	755	202	34	236	1 330
de 45 à 49	154	188	342	345	368	713	238	35	273	1 328
de 50 à 54	140	213	353	398	464	862	391	45	436	1 651
de 55 à 59	79	249	328	368	489	857	401	42	443	1 628
de 60 à 64	34	133	167	131	204	335	115	13	128	630
65 et +	1	7	8	2	2	4	6		6	18
Total	848	1 146	1 994	2 397	2 349	4 746	1 519	224	1 743	8 483



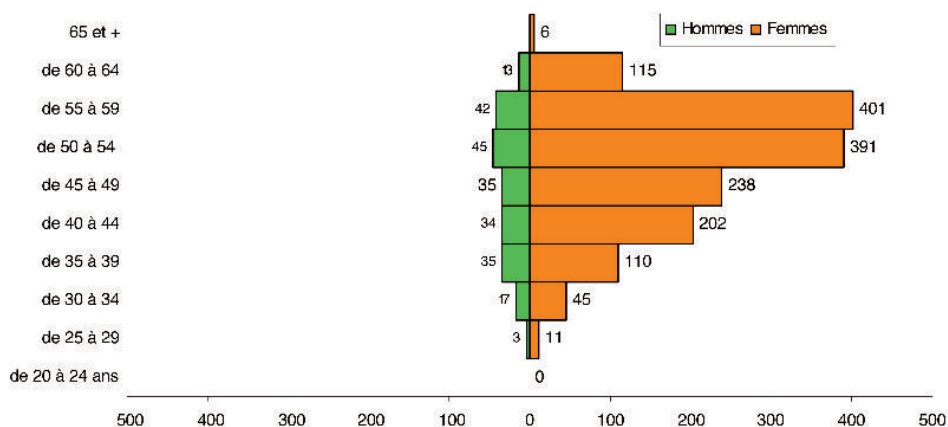
Pyramide des âges de la catégorie A en DDI



Pyramide des âges de la catégorie B en DDI



Pyramide des âges de la catégorie C en DDI



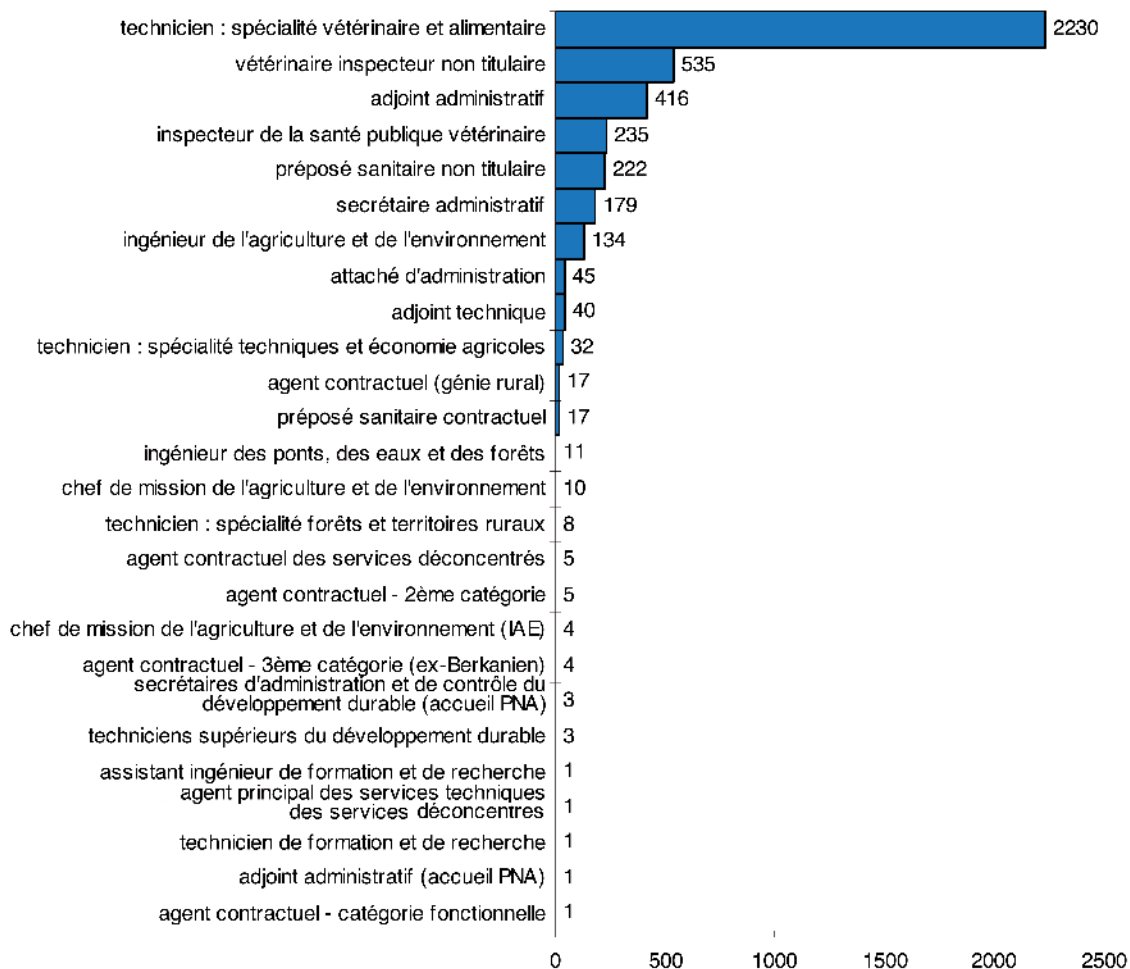
Moyenne d'âge en DDI par genre (en années)

Libellé DDI	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
DD(CS)PP	44,5	49,6	47,3	42,8	47,5	45,2	49,5	47,2	49,2	46,2
DDT / DDTM	43,8	48,7	46,7	47,9	49,0	48,4	50,5	47,0	50,0	48,5
Total	44,1	49,1	47,0	45,1	48,1	46,6	50,2	47,1	49,8	47,4

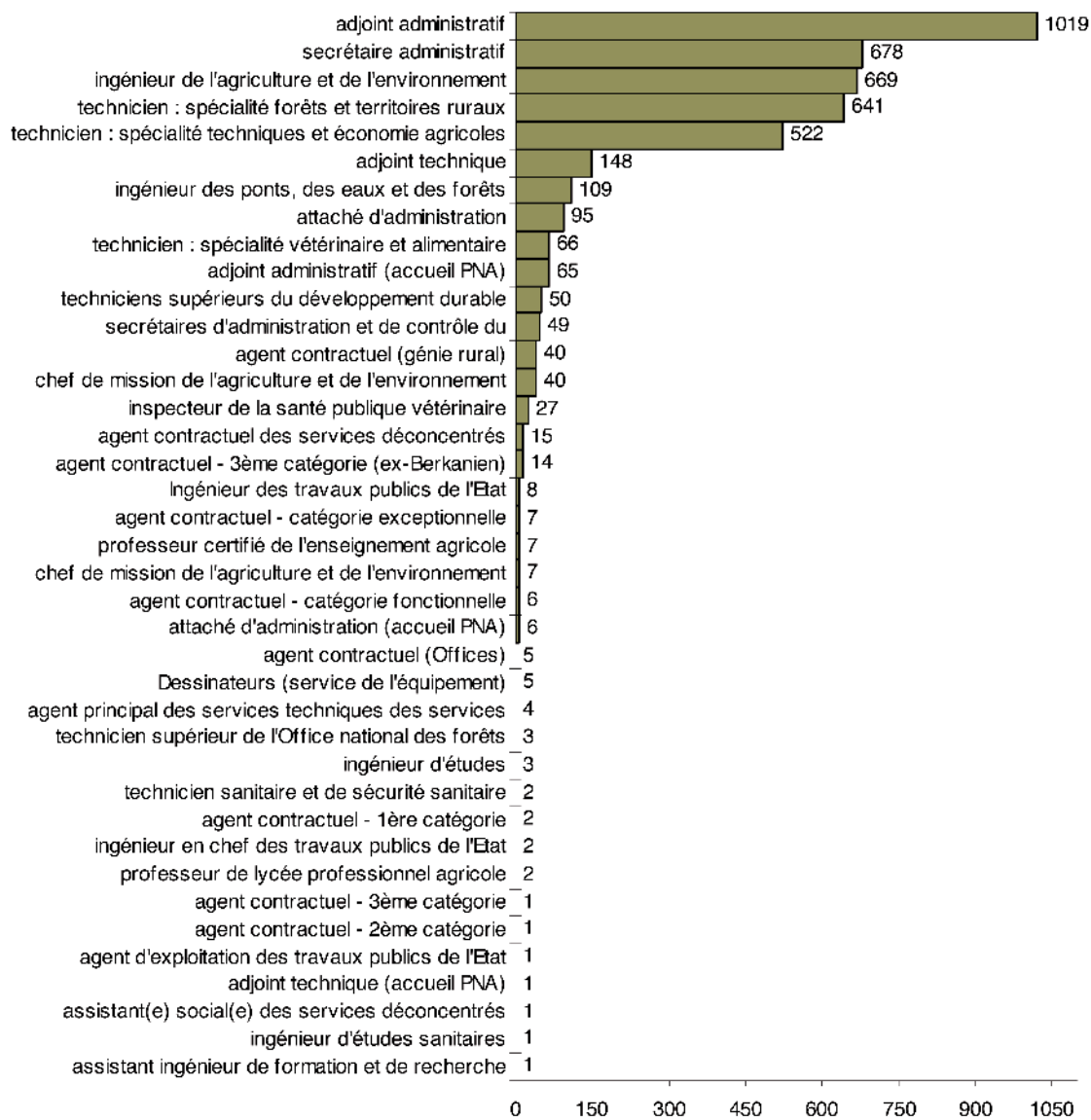
Effectifs affectés en DDI

Libellé Corps	DD(CS)PP	DDT(M)	Total
Adjoint administratif	416	1 019	1 435
Adjoint administratif (accueil PNA)	1	65	66
Adjoint technique	40	148	188
Adjoint technique (accueil PNA)		1	1
Agent contractuel - 1 ^{ère} catégorie		2	2
Agent contractuel - 2 ^{ème} catégorie	5	1	6
Agent contractuel - 3 ^{ème} catégorie		1	1
Agent contractuel - 3 ^{ème} catégorie (ex-Berkanien)	4	14	18
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle		7	7
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	1	6	7
Agent contractuel (génie rural)	17	40	57
Agent contractuel (Offices)		5	5
Agent contractuel des services déconcentrés	5	15	20
Agent d'exploitation des travaux publics de l'Etat		1	1
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	1	4	5
Assistant ingénieur de formation et de recherche	1	1	2
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés		1	1
Attaché d'administration	45	95	140
Attaché d'administration (accueil PNA)		6	6
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	10	7	17
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	4	40	44
Dessinateurs (service de l'Équipement)		5	5
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	134	669	803
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	11	109	120
Ingénieur des travaux publics de l'Etat		8	8
Ingénieur d'études		3	3
Ingénieur d'études sanitaires		1	1
Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat		2	2
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	235	27	262
Préposé sanitaire contractuel	17		17
Préposé sanitaire non titulaire	222		222
Professeur certifié de l'enseignement agricole		7	7
Professeur de lycée professionnel agricole		2	2
Secrétaire administratif	179	678	857
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	3	49	52
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	8	641	649
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	32	522	554
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	2 230	66	2 296
Technicien de formation et de recherche	1		1
Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire		2	2
Technicien supérieur de l'Office national des forêts		3	3
Techniciens supérieurs du développement durable	3	50	53
Vétérinaire inspecteur non titulaire	535		535
Total	4 160	4 323	8 483

Effectifs physiques par corps d'appartenance en DD(CS)PP



Effectifs physiques par corps d'appartenance en DDT(M)



Effectifs physiques en DDI par région

Régions	DD(CS)PP	DDT(M)	Total
Alsace	57	103	160
Aquitaine	251	279	530
Auvergne	178	207	385
Basse-Normandie	185	168	353
Bourgogne	157	183	340
Bretagne	628	265	893
Centre	165	240	405
Champagne-Ardenne	101	147	248
Corse	47	70	117
Franche-Comté	95	155	250
Haute-Normandie	74	90	164
Ile-de-France	174	120	294
Languedoc-Roussillon	141	236	377
Limousin	117	156	273
Lorraine	122	175	297
Midi-Pyrénées	340	396	736
Nord-Pas-de-Calais	136	91	227
Pays de la Loire	379	268	647
Picardie	98	117	215
Poitou-Charentes	223	199	422
Provence-Alpes-Cote-d'Azur	155	254	409
Rhône-Alpes	337	404	741
Total	4 160	4 323	8 483

Chapitre II

La rémunération

Les traitements et salaires

- I. La masse salariale
- II. Répartition des traitements et salaires
- III. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
- IV. L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Les primes et indemnités par secteur d'activité (hors PFR)

- II. Arrêtés publiés en 2013

Chiffres clés 2013

Bénéficiaires de la GIPA : 2 124

Bénéficiaires de l'IDV : 36

Mesures catégorielles : 7,4 M€

Décrets publiés : 6

Arrêtés publiés : 25

Les traitements et salaires

I. La masse salariale

Consommation des crédits de personnel 2013

La masse salariale dédiée à la rémunération des personnels permanents a été quasiment stable en 2013. L'augmentation de 12 M€ du cumul des dépenses découle de l'augmentation des taux de cotisation au « CAS Pensions » (74,6 %). Hors « CAS Pensions » la masse salariale a diminué de 0,5 %. La situation est distincte selon les programmes avec une augmentation pour les programmes 142, 143 et 206, une diminution pour le programme 215.

Personnels permanents

Programme	Article	Libellé	Cumul	Cumul hors CAS
142	10	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (hors personnel mis à disposition)	186 454 448,36	125 030 135,87
	11	Enseignement supérieur public - Personnel de l'enseignement supérieur (personnels mis à disposition)	911 930,06	641 865,86
	20	Appui à la recherche - Personnel de la recherche du ministère chargé de l'agriculture	1 380 339,59	983 318,27
Total 142		Enseignement supérieur et recherche agricoles	188 746 718,01	126 655 320,00
143	10	Personnel permanent - Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture	24 626,16	- 33 411,44
	13	Personnel permanent - Personnels titulaires et stagiaires de l'enseignement agricole public	618 590 011,79	422 733 823,12
	27	Personnel TOS inclus dans le périmètre de décentralisation	467 823,22	304 905,05
	30	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel actions locales	193 481 207,77	193 154 103,15
	34	Enseignement agricole privé à temps plein - Personnel actions nationales	2 877 049,00	2 877 049,00
	99	Dépenses de personnel du programme "enseignement technique agricole"	56 516,74	37 629,41
Total 143		Enseignement technique agricole	815 497 234,68	619 074 098,29
206	60	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens permanents	275 416 893,31	200 473 598,24
	62	Personnel mis à disposition par le ministère de l'agriculture	4 000,52	4 000,52
Total 206		Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation	275 420 893,83	200 477 598,76
215	10	Administration centrale-moyens permanents	166 186 502,66	123 452 919,28
	26	Personnels de l'INSEE Administration centrale	4 716 582,58	3 390 145,93
	38	Personnels de l'INSEE DRAAF	5 529 692,86	3 947 740,53
	39	Personnels permanents des DRAAF, DAAF et DDT(M)	394 972 010,79	278 042 348,85
	71	Personnel mis à disposition par le ministère chargé de l'agriculture et autres dépenses	13 059 629,60	8 503 044,81
	72	Elèves et stagiaires en écoles ou en centres de formation	9 699 191,10	6 309 714,58
	78	Personnel des représentations françaises à l'étranger et organismes internationaux	9 117 135,10	7 481 544,09
	79	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) -Travaillant pour le MAAF	4 269 449,27	2 934 072,08
	80	Personnels en DRAAF - Centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) - Travaillant pour le MEDDE	7 123 363,67	4 906 901,01
	99	Dépenses diverses de personnel du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture"	1 494 526,57	1 197 997,25
Total 215		Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	616 168 084,20	440 166 428,41
Total			1 895 832 930,72	1 386 373 445,46

Contractuels de courte durée

Programme	Article	Libellé	Cumul	Cumul hors CAS
143	20	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel enseignant	4 763 191,25	4 763 191,25
	21	Moyens d'ajustement (structurels et conjoncturels) Personnel non enseignant	1 629 342,53	1 629 342,53
	70	Personnel - Autres moyens d'ajustement	2 061 215,46	2 061 215,46
Total 143		Enseignement technique agricole	8 453 749,24	8 453 749,24
206	61	Personnel des services de l'alimentation au niveau déconcentré : moyens non permanents	2 346 423,22	2 346 423,22
Total 206		Sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation	2 346 423,22	2 346 423,22
215	11	Personnel : moyens d'ajustement	986 029,99	986 029,99
	27	Personnel : moyens d'ajustement statistiques pour le recensement agricole	2 107,78	2 107,78
	31	Personnel : moyens d'ajustement statistiques (hors recensement agricole)	4 795 666,21	4 795 666,21
	32	Moyens d'ajustement des DRAAF, DAAF et DDT(M)	8 203 818,23	8 203 818,23
Total 215		Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	13 987 622,21	13 987 622,21
Total			24 787 794,67	24 787 794,67
Total général			1 920 620 725,39	1 411 161 240,13

II. Répartition des traitements et salaires

Par statut et tranche indiciaire

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	1 373	2 970	4 282	1 981	7 268	4 811	1 533	24 218
Non-titulaire	352	1 277	1 500	907	1 579	1 832	183	7 630
Total	1 725	4 247	5 782	2 888	8 847	6 643	1 716	31 848

La valeur du point au 31 décembre 2013 est 55,5635 euros

Par secteur d'activité

Administration centrale

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	43	153	325	100	392	330	328	1671
Non-titulaire	1		7	5	71	108	108	300
Total	44	153	332	105	463	438	436	1 971

Enseignement technique

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	288	473	710	936	3 723	2 656	262	9 048
Non-titulaire	274	1 020	1 382	871	1 413	1 093	23	6 076
Total	562	1 493	2 092	1 807	5 136	3 749	285	15 124

Enseignement supérieur

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	153	351	432	112	445	587	516	2 596
Non-titulaire	4	13	52	4	36	22	30	161
Total	157	364	484	116	481	609	546	2 757

DRAAF, DDT

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	603	1 064	1 629	421	1 636	806	215	6 374
Non-titulaire	51	10	18	25	38	37	16	195
Total	654	1 074	1 647	446	1 674	843	231	6 569

Services de l'alimentation

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	226	766	1 153	396	1 020	370	141	4 072
Non-titulaire	22	232	41	2	20	566	4	887
Total	248	998	1 194	398	1 040	936	145	4 959

Autres

Statut	Classe indiciaire (INM)						Echelle-lettres	Total
	<328	328-380	381-455	456-488	489-606	607-820		
Titulaire	60	163	33	16	52	62	71	457
Non-titulaire		2			1	6	2	11
Total	60	165	33	16	53	68	73	468

III. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une indemnité destinée à compenser une éventuelle perte de pouvoir d'achat sur une période de 4 ans. Elle a été mise en place pour la première fois en 2008 (décret n° 2008-539 du 6 juin 2008). Elle a été reconduite depuis à deux reprises, en dernier lieu par le décret n° 2014-33 du 14 janvier 2014 qui prolonge la GIPA pour 2014.

La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac et en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB de l'agent a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité – la GIPA – du montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée à chaque agent concerné. Le calcul de la GIPA est donc complètement automatisé.

En 2013, sixième année d'existence de ce dispositif, la période de référence pour apprécier l'évolution du pouvoir d'achat selon les termes du décret était fixée du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2012. Par ailleurs, l'inflation prise en compte pour le calcul de la GIPA 2013 s'élève à 5,5 %.

Les conditions d'application sont les mêmes qu'en 2011 et en 2012 :

- ▶ les agents titulaires détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B et non détachés sur un statut d'emploi (hors ceux de catégorie C) ; ils doivent par ailleurs avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence,
- ▶ les agents publics non-titulaires de l'État et, notamment, de leurs établissements publics, recrutés sur contrat à durée indéterminée ou sur contrat à durée déterminée, rémunérés par référence expresse à un indice et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public.

Le nombre de bénéficiaires au sein des agents gérés par le MAAF s'élève à 2 124, soit nettement moins qu'en 2012 (3 281) mais plus que les deux années précédentes (1 818 bénéficiaires en 2011 et 1 015 en 2010). Cette évolution est liée à plusieurs éléments :

- ▶ les conditions d'application : elles étaient plus restrictives pour l'année 2010,
- ▶ au taux d'inflation pris en compte pour le calcul, plus important en 2012 qu'en 2011 et 2013,
- ▶ aux réformes statutaires qui ont eu un impact en paye sur la période de référence, Ainsi, le nombre de bénéficiaires de catégorie B est passé de 800 en 2012 à 120 en 2013 du fait de la mise en œuvre du nouvel espace statutaires (NES).

De ce fait, le montant total de la GIPA versée au titre de l'année 2013 s'élève à 1 453 305,97 €.

Les principaux corps bénéficiaires de la GIPA en 2013 sont :

Année	2010	2011	2012	2013
Bénéficiaires	1 015	1 818	3 281	2 124
Inflation prise en compte	6,2 %	5,9 %	6,5 %	5,5 %
Dépense	869 683	1 330 907,42	1 860 858,45	1 453 305,97

- ▶ en catégorie A, les enseignants de l'enseignement technique (260 agents) et supérieur (39), les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (130) et les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (67),
- ▶ en catégorie B, les secrétaires administratifs (84),
- ▶ en catégorie C, les adjoints administratifs (865), les adjoints techniques (135) et les adjoints techniques des corps d'enseignement (117),
- ▶ chez les contractuels, en priorité les enseignants de l'enseignement privé (114) et les agents relevant du « statut unique » (40).

	Nombre de bénéficiaires	F	H	Montant moyen en € (arrondi)	Coût total en €
Titulaires					
Catégorie A	577	400	177	1 593	919 258,44
Catégorie B	120	43	77	195	23 409,00
Catégorie C	1 193	283	910	214	255 266,52
Total / moyenne pondérée	1 890	726	1164	634	1 197 933,96
Contractuels					
Catégorie A	217	119	98	1 109	242 799,74
Catégorie B	15	8	7	734	11 009,77
Catégorie C	2	0	2	781	1 562,50
Total / moyenne pondérée	234	127	107	1 091	255 372,01
Total GIPA	2 124	853	1271		1 453 305,97

IV. L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Montant versé par programme

Chapitre	2009	2010	2011	2012	2013	Total
142		122 219,55	265 552,62	171 574,26	11 700,46	571 046,89
143	438 658,98	555 763,46	1 344 417,24	558 790,33	660 671,76	3 558 301,77
206	148 819,89	134 554,39	115 840,98	243 275,17	370 061,57	1 012 552,00
215	660 093,93	585 166,81	1 181 163,04	845 742,72	1 052 777,99	4 324 944,49
Total	1 247 572,80	1 397 704,21	2 906 973,88	1 819 382,48	2 095 211,78	9 466 845,15

Nombre d'agents par catégorie d'emplois et classe d'âge

NNE	Moins de 30 ans	De 30 à 40 ans	De 40 à 50 ans	De 50 à 60 ans	Total
A Administratif	0	1	1	8	10
A Technique	0	6	12	14	32
B & C Administratif	0	1	10	10	21
B & C Technique	0	13	12	23	48
Enseignant	2	21	32	21	76
Total	2	42	67	76	187

Evolution de l'âge moyen des bénéficiaires

Chapitre	2009	2010	2011	2012	2013	Moyenne
Age moyen	47,57	45,71	43,79	47,26	47,75	46,03

Entre 2009 et 2013, le MAAF a versé 187 indemnités de départ volontaires (dont 36 en 2013) pour un montant total de 9 466 845 €. D'une manière générale, la répartition des IDV suit la répartition observée par âge et par catégorie dans la population du MAAF. L'indemnité bénéficie en majeure partie à une population d'agents âgés de 50 à 60 ans et pour 40,6% à des agents de la catégorie des enseignants.

L'âge moyen des bénéficiaires continue d'augmenter en 2013.

Les primes et indemnités par secteur d'activité (hors PFR)

Administration centrale

Corps/Grade	TOTAL 2013
IGPEF CI Ex	38 398
IGPEF CI N (2 ^{ème} Ech)	37 119
IGPEF CI N (1 ^{er} ech)	35 927
ICPEF	28 536
ICPEF (chef bur)	29 775
IPEF	22 895
IPEF (chef bur)	24 295

Les IPEF en administration centrale relèvent du barème et des supports indemnitaires présentés ci-dessus. Toutefois, pour les IPEF bénéficiant déjà de l'IPF et arrivant en centrale, il conviendra d'appliquer la note de service relative à la PFR/IPF.

IGSPV CI Ex	38 398
IGSPV CI N (2 ^{ème} ech)	37 119
IGSPV CI N (1 ^{er} ech)	35 927
ICSPV	28 536
ICSPV (chef bur)	29 775
ISPV	22 895
ISPV (chef bur)	24 295
Chef mission (IAE)	23 974
IDAE	22 276
IAE	15 393
PCEA-PLP-CPE HCI	13 269
PCEA-CPE-HCI chef bur	14 179
PCEA-PLP-CPE	12 694
PCEA-PLP-CPE chef bur	12 990
Cat Fonctionnelle	12 647
Cat Fonctionnelle chef bur	13 193
Cat Except	9 221
Cat Except chef bur	9 650
1 ^{ère} Cat H CI	7 165
1 ^{ère} Cat	6 440
2 ^{ème} Cat Adm Cen	5 346
APST	8 900
TS MAP Chef	11 867
TS MAP Pal	11 504
TS MAP CI N > 5	10 904
TS MAP CI N < 5	10 610
Adj Adm Pal 1 AC (E 6)	8 657
Adj Adm Pal 2 AC (E 5)	8 249
Adj Adm 1 ^{ère} CI AC (E4)	7 979
Adj Adm 2 ^{ème} CI AC (E3)	7 719
Adj Tech Pal 1 AC (E 6)	8 797
Adj Tech Pal 2 AC (E 5)	8 249
Adj Tech 1 ^{ère} CI AC (E4)	7 979
Adj Tech 2 ^{ème} CI AC (E3)	7 719

Services déconcentrés

Personnels administratifs

Corps/Grade	TOTAL 2013
PCEA PLP CPE H CI	11 539
PCEA PLP CPE	9 048
Cat Fonctionnelle	9 287
Cat Exceptionnelle	7 273
1 ^{ère} Cat H CI	5 987
2 ^{ème} Cat	4 280
3 ^{ème} Cat	2 800
Assistant social principal	7 350
Assistant social	6 650
Adj Adm Pal 1 SD (E 6)	5 536
Adj Adm Pal 2 SD (E 5)	5 106
Adj Adm SD (E4)	4 913
Adj Adm 2 ^{ème} CI SD (E3)	4 722

Personnels techniques DRAAF-DDT(M)-DAAF

(à l'exception des IPEF en DDT qui relèvent de l'IPF)

Corps/Grade	TOTAL 2013
ICPEF	24 719
IPEF	17 895
ICSPV	24 719
ISPV	17 895
Chef mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef (1,2)	9 874
TS MAP Chef (ff Ing)	12 490
TS MAP Pal	9 530
TS MAP CI N	8 999
Adj Tech Pal (E 6)	5 676
Adj Tech Pal (E5)	5 481
Adj Tech (E4)	5 393
Adj Tech (E3)	5 338

Personnels techniques DD(CS)PP

Corps/Grade	TOTAL 2013
ICSPV	24 719
ISPV	17 895
Chef mission (IAE)	20 670
IDAE	19 086
IAE	13 209
IDAE	19 086
IAE	13 209
TS MAP Chef	9 874
TS MAP Pal	9 530
TS MAP CI N	8 999

Enseignement technique

Corps/Grade	TOTAL 2013
ICPEF	5 591
IPEF	2 905
IDAE	3 033
IAE	1 849
Infirmière CI Sup	5 094
Infirmière CI N	4 588
Adjoint technique ens E6	3 721
Adjoint technique ens E5	3 346
Adjoint technique ens E4	3 217
Adjoint technique ens E3	3 139

Enseignement supérieur

Personnels techniques et administratifs de l'Enseignement supérieur et technique

(à l'exception des IPEF qui relèvent de l'IPF)

Corps/Grade	TOTAL 2013
IDAE	5 688
IAE	3 346
Ing Recherche H CI	12 738
Ing Recherche 1 ^{ère} CI	11 694
Ing Recherche 2 ^{ème} CI	8 874
Ing Etudes H CI	10 500
Ing Etudes 1 ^{ère} CI	9 000
Ing Etudes 2 ^{ème} CI	8 500
Ass Ingénieurs	6 500
Tech FR CI Ex	5 338
Tech FR CI Sup	5 095
Tech FR CI N > 5 (IFTS)	4 588
Tech FR CI N < ou égal à 5 (IAT)	4 588
Adj Tech Pal FR 1cl (E 6)	3 910
Adj Tech Pal FR 2cl (E5)	3 748
Adj Tech FR 1cl (E4)	3 705
Adj Tech FR 2cl (E3)	3 585
Adj Adm Pal 1 ^{ère} cl (E 6)	4 496
Adj Adm Pal 2 ^{ème} CI (E 5)	4 328
Adj Adm 1 ^{ère} CI (E4)	4 288
Adj Adm 2 ^{ème} CI (E3)	4 168

Rémunération

La prime de fonctions et de résultats (PFR)

La prime de fonctions et de résultats (PFR) a été mise en place au niveau interministériel par un décret daté du 22 décembre 2008.

Le ministère chargé de l'agriculture a mis en œuvre la PFR en 2009 dans la filière administrative, pour le corps des attachés et les statuts d'emploi de chef de mission et de secrétaire général des établissements d'enseignement supérieur. Elle a progressivement été déployée vers les corps d'administrateurs civils et secrétaires administratifs. Les fondements de la PFR sont identiques pour l'ensemble de la fonction publique de l'État. Elle est constituée, pour mémoire, par l'addition :

- d'une première part, liée aux fonctions exercées par l'agent, appelée à rester stable pendant toute la durée d'occupation d'un poste,
- d'une seconde part, liée aux résultats individuels de l'agent, appelée à évoluer chaque année en fonction de l'évaluation de la performance de l'agent, au regard des objectifs qui lui ont été fixés préalablement lors de l'entretien d'évaluation.

A compter de 2015, la PFR sera progressivement remplacée par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Répartition des coefficients par grade tous secteurs confondus

Administrateurs civils		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'agents	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	6	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	= > 4,5
Adm. Civil	12			3	2	3	4	1				2	7	2	2	
Adm. Civil HC	15			1	2	4	5	2	1	1		2	7	2		3
Total	27	0	0	4	4	7	9	2	1	1	0	4	14	4	2	3

Attachés		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'agents	<= 1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	= > 4,5
Attaché	401	24	38	6	160	105	37	28	3	8	40	66	202	55	22	8
Attaché principal	422	7	20	14	112	130	51	80	8	2	22	45	213	83	35	22
Chef de mission	73		2	4	1	6	13	36	11			5	36	20	7	5
Secrétaire général	16							6	10			1	7	3	1	4
Total	912	31	60	24	273	241	110	150	32	13	62	117	458	161	65	39

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions								Coefficient résultats							
Grade	Nombre d'agents	1,75	2	2,5	3,5	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	= > 5,50
Classe exc	900	1	4	4	207	486	91	107	1	5	53	203	410	153	53	12	10
Classe sup	423	0	4	1	177	190	30	21	1	4	48	110	180	43	16	14	7
Classe normale	758	1	0	3	353	308	73	20	3	5	108	205	317	77	33	7	3
Total	2 081	2	8	8	737	984	194	148	5	14	242	518	907	273	102	33	20

Répartition des coefficients par grade et par secteur

Administration centrale

Administrateurs civils*		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'agents	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	6	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5
Adm. Civil	12			3	2	3	4					1	7	2	2	
Adm. Civil HC	15			1	2	4	5	2	1	1		2	7	2		3
Total	27	0	0	4	4	7	9	2	1	1	0	4	14	4	2	3

* Administration centrale et autres secteurs

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions						Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'agents	1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5
Attaché	144	1	118	18	6		1	3	19	30	51	25	10	6
Attaché principal	164	1	89	29	20	22	3	2	6	14	73	33	23	13
Chef de mission	19		1	1	6	7	4				7	9	3	
Total	327	2	208	48	32	29	8	5	25	44	131	67	36	19

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions				Coefficient résultats									
Grade	Nombre d'agents	<4	4	4,5	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50	
Classe exc	154		31	91	32		1	8	33	47	30	20	7	8	
Classe sup	64		27	30	7		1	9	8	19	9	8	6	4	
Classe normale	106		29	73	4	1	1	23	23	33	8	11	4	2	
Total	324	0	87	194	43	1	3	40	64	99	47	39	17	14	

Services déconcentrés

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions						Coefficient résultats						
Grade	Nombre d'agents	1,5 ou 2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5
Attaché	144		33	74	15	20	2	2	15	22	81	13	9	2
Attaché principal	180		19	91	17	48	5		12	27	98	30	8	5
Chef de mission	38			2	5	24	7			4	20	8	6	
Total	362	0	59	167	38	92	14	2	27	53	199	51	23	7

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions				Coefficient résultats									
Grade	Nombre d'agents	<3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50	
Classe exc	560		134	362	64	1	2	33	141	264	88	27	3	1	
Classe sup	243		104	130	9	1	2	29	64	110	28	7	1	1	
Classe normale	480		242	227	11	2	3	69	131	205	50	17	2	1	
Total	1 243	0	480	719	84	4	7	131	336	579	166	51	6	3	

Rémunération

Enseignement supérieur

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nb agents	1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5
Attaché	24	1			7	7	3	6		1	2	5	10	4	2	
Attaché principal	18	3			2	6	2	5			1	3	3	4	3	4
Chef de mission	5					3		2				1	1	1	2	
Secrétaire général	16							6	10			1	7	3	1	4
Total	63	4			9	16	5	19	10	1	3	10	21	12	8	8

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions						Coefficient résultats								
Grade	Nb agents	1,75	2	2,5	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50
Classe exc	49		2		15	28	4			3	6	22	9	6	2	1
Classe sup	27				19	5	3		1		10	8	6	1		1
Classe normale	42				27	12	3			2	16	14	6	3	1	
Total	118	0	2	0	61	45	10	0	1	5	32	44	21	10	3	2

Enseignement technique

Attachés et chefs de mission		Coefficient fonctions								Coefficient résultats						
Grade	Nb agents	>=1,5	1,75	2	2,5	3	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	=> 4,5
Attaché	89	22	38	6	2	6	13	2		2	4	10	59	13	1	
Attaché principal	60	3	20	14	2	4	12	5			3	1	39	16	1	
Chef de mission	11		2	4			2	3					8	2	1	
Total	160	25	60	24	4	10	27	10		2	7	11	106	31	3	

Secrétaires administratifs		Coefficient fonctions						Coefficient résultats								
Grade	Nb agents	1,75	2	2,5	3,5	4	5	<2	2 à 2,49	2,50 à 2,99	3 à 3,49	3,50 à 3,99	4 à 4,49	4,50 à 4,99	5 à 5,49	=> 5,50
Classe exc	137	1	2	4	58	65	7		2	9	23	77	26			
Classe sup	89		4	1	54	28	2			10	28	43			7	1
Classe normale	130	1		3	84	40	2		1	14	35	65	13	2		
Total	356	2	6	8	196	133	11	0	3	33	86	185	39	2	7	1

Les mesures catégorielles 2013

Les mesures catégorielles sont gérées de manière globale au niveau du ministère pour l'ensemble de ses programmes comportant des dépenses de personnel (programmes 142, 143, 206 et 215).

Certaines mesures décidées en 2012 n'ont pu être mises en paiement qu'en début d'année 2013 en raison de la publication tardive des textes. Il s'agit notamment :

- ▶ de l'extension de la nouvelle grille indiciaire des catégories B aux techniciens de la filière formation et recherche et aux techniciens de laboratoire et des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA),
- ▶ de la revalorisation de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents de catégorie C de la filière administrative,
- ▶ du décontingement de l'échelon exceptionnel de catégorie C,
- ▶ de la mise en place du nouveau statut des PCEA et des PLPA (mesure de l'Education nationale au 01/09/2012),
- ▶ du reclassement et de la reprise d'ancienneté des enseignants du privé de catégorie III,
- ▶ de la mise en œuvre progressive de l'amélioration du régime indemnitaire des proviseurs,
- ▶ de la PSR au taux de 200 % des IAE directeurs d'exploitation.

Le montant des mesures effectivement payées en 2013 s'élève à 7,4 M€.

Programme 142

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2013	Coût 2013	Coût en année pleine
Mesures statutaires						223 138	251 414
<i>Nouvelle grille de la catégorie B appliquée aux techniciens de laboratoire et aux techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA)</i>	285	B	<i>Techniciens de laboratoire et techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole (TEPETA)</i>	01-2013	12	209 000	209 000
<i>Dépréciation des agents contractuels (tranche 2013)</i>	37	A B C		09-2013	4	14 138	42 414
Mesures indemnitaires						106 000	106 000
<i>Déplafonnement de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)</i>	139	C		01-2013	12	101 000	101 000
<i>Décontingement de l'échelon exceptionnel de catégorie C</i>	8	C		01-2013	12	5 000	5 000
Total						329 138	357 414

Programme 143

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2012	Coût 2013	Coût en année pleine
Mesures statutaires						3 376 759	4 496 277
<i>Nouveau statuts des PCEA et des PLPA</i>	927	A	PCEA PLPA	01-2013	12	845 000	845 000
<i>Reclassement 2013 des agents de l'enseignement privé classés en catégorie III</i>	300	A	Enseignants du privé classés en catégorie III	01-2013	12	267 000	267 000
<i>Reprise d'ancienneté des agents du privé classés en catégorie III (de 2010 à 2013)</i>	900	A	Enseignants du privé classés en catégorie III	01-2013	12	1 500 000	1 500 000
<i>Déprécarisation 2013</i>	377	A	Enseignant Conseiller principal d'éducation	09-2013	4	559 759	1 679 277
<i>Nouvelle grille catégorie B techniciens de laboratoire et TEPETA</i>	315	B	Techniciens de laboratoire TEPETA (techniciens des établissements publics de l'enseignement technique agricole)	01-2013	12	171 000	171 000
<i>Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte</i>	28	A B C		01-2013	12	34 000	34 000
Mesures indemnitaires						1 497 000	1 497 000
<i>Indemnité d'administration et de technicité (IAT)</i>	613	C		01-2013	12	405 000	405 000
<i>Prime de fonction et de résultat (PFR) des proviseurs</i>	400	A	Directeurs d'établissement	01-2013	12	927 000	927 000
<i>Prime de service et de rendement (PSR) à 200% des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) directeurs d'exploitation</i>	200	A	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	01-2013	12	145 000	145 000
<i>Décontingement de l'échelon exceptionnel de catégorie C</i>	32	C		01-2013	12	20 000	20 000
Total						4 873 759	5 993 277

Programme 206

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2013	Coût 2013	Coût en année pleine
Mesures statutaires						58 552	131 656
Dépréciation 2013	127	B	Techniciens des services	09-2013	12	36 552	109 656
Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	15	A B C		01-2013	12	22 000	22 000
Mesures indemnitaires						953 000	953 000
Indemnité d'administration et de technicité	468	C		01-2013	12	468 000	468 000
Revalorisation 2013 de l'ISSQ (ISPV des DDI et de l'enseignement supérieur)		A		01-2013	12	470 000	470 000
Décontingement de l'échelon exceptionnel de catégorie C	24	C		01-2013	12	15 000	15 000
Total						1 011 552	1 084 656

Programme 215

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2013	Coût 2013	Coût en année pleine
Mesures statutaires						100 552	173 656
Dépréciation 2013	19	A B	Technicien des services inspecteur de la santé publique vétérinaire	09-2013	4	36 552	109 656
Mise en place d'une majoration de traitement pour les personnels titulaires civils affectés à Mayotte	47			01-2013	12	64 000	64 000
Mesures indemnitaires						1 066 500	1 066 500
Déplafonnement de l'indemnité d'administration et de technicité	1 913	C	Secrétaire administratif	01-2013	12	1 000 000	1 000 000
Décontingement de l'échelon exceptionnel de catégorie C	96	C		01-2013	12	60 000	60 000
Contractuels de catégorie B affectés en administration centrale	10	B		01-2013	12	6 500	6 500
Total						1 167 052	1 240 156

Rémunération

Les évolutions statutaires et indemnitaires en 2013

6 décrets et 25 arrêtés ont été publiés.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire, le MAAF a fixé dès janvier 2013 la liste des corps et des grades pour l'organisation des recrutements réservés. Dans le cadre de cette « déprécarisation », 7 arrêtés ont également été publiés pour permettre le déroulement des concours.

Les décrets statutaires des personnels de l'enseignement agricole ont été modifiés afin d'y maintenir la notation annuelle, comme à l'Éducation nationale. Par ailleurs, une indemnité de responsabilité a été créée en faveur des directeurs des CFA-CFPPA pour se substituer au dispositif précédent devenu inadapté.

Un premier décret de toilettage de divers régimes indemnitaires du MAAF a également été publié : il sera suivi en 2014 par d'autres actualisations, devenues nécessaires suite aux nombreuses fusions de corps intervenues au MAAF ces dernières années.

Dans le prolongement de l'adhésion au nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B, dossier majeur du MAAF l'année précédente, les arrêtés d'application relatifs aux corps des techniciens supérieurs du MAAF et des techniciens de formation et de recherche ont été publiés.

En 2013, le NES a également été mis en place à l'Office national des forêts (ONF) pour le corps des techniciens supérieurs forestier. Cette réforme s'est accompagnée de l'actualisation du régime indemnitaire applicable aux personnels de l'ONF. L'autre dossier important de cet établissement public était l'actualisation des dispositions relatives au port d'armes pour ses personnels.

Par ailleurs, les personnels contractuels de l'Agence de services et de paiement (ASP), de l'Établissement national des produits de l'agriculture et de la mer (FAM), de l'Institut national de l'origine et de la qualité (INAO) et de l'Office pour le développement de l'économie agricole d'outre-mer (ODEADOM) ont bénéficié de la mise en place de la prime de fonctions et de rendement.

I. Décrets publiés en 2013

Décret	Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
Décret n° 2013-106	30 janv. 2013	31 janv. 2013	Agents contractuels	Recrutements réservés dans certains corps de fonctionnaires de l'Etat relevant du MAAF et de l'ONF
Décret n° 2013-522	19 juin 2013	21 juin 2013	Personnels de l'enseignement agricole	Mensualisation de divers régimes indemnitaires
Décret n° 2013-817	11 sept. 2013	13 sept. 2013	Personnels nommés dans les fonctions de directeur de CFPPA et CFA	Création d'une indemnité de responsabilité de fonctions de direction
Décret n° 2013-1042	20 nov. 2013	19 déc. 2013	Personnels enseignants et d'éducation relevant du MAAF	Appréciation de la valeur professionnelle
Décret n° 2013-1173	17 déc. 2013	19 déc. 2013	Techniciens supérieurs forestiers de l'ONF	Adhésion au NES
Décret n° 2013-1174	17 déc. 2013	19 déc. 2013	Personnels de l'ONF	Modification du régime indemnitaire

II. Arrêtés publiés en 2013

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
30 janv. 2013	31 janv. 2013	Certains agents non titulaires relevant du ministère chargé de l'agriculture	Nature des épreuves et règles d'organisation générale des concours pour l'accès aux corps des PCEA, PLPA et CPE (Déprécarisation)
30 janv. 2013	31 janv. 2013	Les candidats remplissant les conditions	Modification de l'organisation des concours externes, internes et troisième concours du CAPEA et CAPETA
30 janv. 2013	31 janv. 2013	Certains agents non titulaires relevant du ministère chargé de l'agriculture	Nature et le programme des épreuves et les règles d'organisation générale du concours pour l'accès au corps des inspecteurs de la santé publique vétérinaire (Déprécarisation)
30 janv. 2013	31 janv. 2013	Certains agents non titulaires relevant du ministère chargé de l'agriculture	Nature des épreuves et règles d'organisation générale de l'examen professionnalisé d'accès au grade d'adjoint technique de 1ère classe de formation et de recherche (Déprécarisation)
30 janv. 2013	31 janv. 2013	Certains agents non titulaires relevant du ministère chargé de l'agriculture	Nature des épreuves et règles d'organisation générale des examens professionnalisés d'accès au premier grade du corps des techniciens supérieurs et au premier grade du corps des techniciens de formation et de recherche (Déprécarisation)

Date de signature	Date de publication au Journal officiel	Personnels concernés	Objet
30 janv. 2013	31 janv. 2013	Certains agents non titulaires relevant du ministère chargé de l'agriculture	Nature des épreuves et règles d'organisation générale du concours pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (Déprécarisation)
30 janv. 2013	31 janv. 2013	Certains agents non titulaires relevant du ministère chargé de l'agriculture	Nature des épreuves et règles d'organisation générale du concours pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (Déprécarisation)
5 avril 2013	5 avril 2013	Fonctionnaires et agents non titulaires du MAAF exerçant leurs fonctions dans les services de divers établissements publics	Déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle
27 mai 2013	5 juin 2013	Secrétaires administratifs du MAAF	Répartition des recrutements entre l'examen professionnel et la liste d'aptitude
30 mai 2013	1 ^{er} juin 2013	Administrateurs civils	Liste des fonctions particulières au MAAF article 11 bis du décret n° 99-945 du 16 novembre 1999
27 juin 2013	30 juin 2013	Certains personnels de l'ASP, FAM, ODEADOM et INAO	Prime de fonctions et de rendement
26 juillet 2013	3 août 2013	Certains agents non titulaires relevant du ministère chargé de l'agriculture	Modification de la nature des épreuves et des règles d'organisation générale des examens professionnalisés d'accès au premier grade du corps des techniciens supérieurs et au premier grade du corps des techniciens de formation et de recherche relevant du MAAF (Déprécarisation)
2 août 2013	15 août 2013	Technicien de formation et de recherche et de technicien de formation et de recherche de classe supérieure du MAAF	Modalités d'organisation et épreuves des examens professionnels pour l'avancement aux grades de technicien de formation et de recherche de classe supérieure et de technicien de formation et de recherche de classe exceptionnelle du ministère chargé de l'agriculture
21 août 2013	3 sept. 2013	Certains agents non titulaires de l'ANSES	Validation pour la retraite de services accomplis à l'ANSES
30 août 2013	1 ^{er} sept. 2013	Personnels en service à l'ONF	Modifications relatives à l'autorisation de port d'armes
11 sept. 2013	13 sept. 2013	Personnels nommés dans les fonctions de directeur de CFPPA	Montant annuel de référence de l'indemnité de responsabilité
27 sept. 2013	5 oct. 2013	Candidats au concours	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du concours externe d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)
27 sept. 2013	5 oct. 2013	Candidats au concours	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du concours interne d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)
27 sept. 2013	5 oct. 2013	Candidats au concours	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du troisième concours d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)
27 sept. 2013	5 oct. 2013	Candidats à l'examen professionnel	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves de l'examen professionnel d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien)
27 sept. 2013	5 oct. 2013	Candidats au concours	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du concours externe d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien principal)
27 sept. 2013	5 oct. 2013	Candidats au concours	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du concours interne d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien principal)
27 sept. 2013	5 oct. 2013	Candidats au concours	Modification des modalités d'organisation et de la nature des épreuves du troisième concours d'accès au corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (recrutement dans le grade de technicien principal)
28 nov. 2013	6 oct. 2013	Personnels enseignants et de documentation des établissements de l'enseignement agricole privé	Modalités temporaires d'accès à certaines catégories par voie de liste d'aptitude
17 déc. 2013	19 oct. 2013	Personnels de l'ONF	Modification du régime indemnitaire

Chapitre III

Les conditions d'emploi

I. Le travail à temps partiel

II. Les congés de formation professionnelle

III. Les congés de maladie

IV. Les situations particulières d'emploi

V. Le compte épargne-temps

Chiffres clés 2013

Temps partiel : 4 223 agents en temps partiel
dont 82,3% de femmes

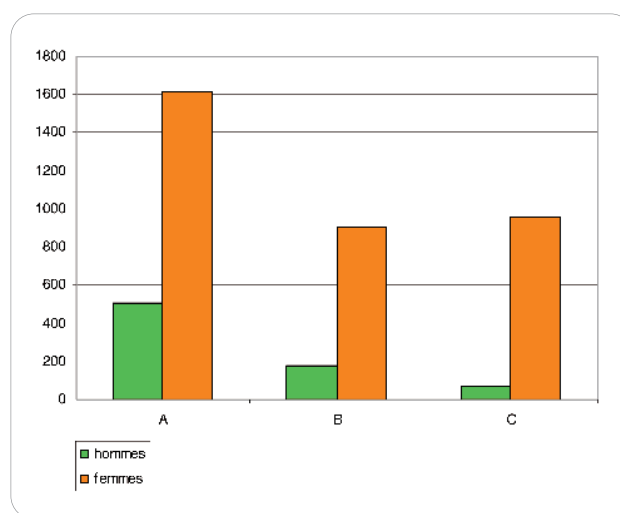
Congés de formation professionnelle : 98 agents

CET : 35 683 jours épargnés

I. Le travail à temps partiel

Répartition par genre et par catégorie

Quotité	Genre	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Temps partiel 50 %	Hommes	171	35	10	216
	Femmes	417	67	87	571
	Total	588	102	97	787
Temps partiel 60 %	Hommes	43	9	1	53
	Femmes	80	22	27	129
	Total	123	31	28	182
Temps partiel 70 %	Hommes	73	30	20	123
	Femmes	162	81	113	356
	Total	235	111	133	479
Temps partiel 80 %	Hommes	191	76	32	299
	Femmes	815	592	606	2 013
	Total	1 006	668	638	2 312
Temps partiel 90 %	Hommes	27	27	4	58
	Femmes	142	140	123	405
	Total	169	167	127	463
Total	Hommes	505	177	67	749
	Femmes	1 616	902	956	3 474
Total général		2 121	1 079	1 023	4 223



Répartition par secteur

Secteur	Taux	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administration centrale : titulaires et non-titulaires	50	5		7	12
	60	5		1	6
	70	17	3		20
	80	86	45	32	163
	90	21	13	5	39
Total administration centrale		134	61	45	240
Services déconcentrés : titulaires et non-titulaires	50	12	33	30	75
	60	5	14	16	35
	70	2	15	11	28
	80	179	447	386	1012
	90	61	111	63	235
Total services déconcentrés		275	620	506	1 385
Enseignement : titulaires et non-titulaires	50	571	69	60	700
	60	113	17	11	141
	70	216	93	122	431
	80	741	176	220	1 137
	90	87	43	59	189
Total enseignement		1 728	398	472	2 598
Total général		2 121	1 079	1 023	4 223

II. Les congés de formation professionnelle

Répartition par catégorie, par genre et par durée

Durée	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
< 1 an	7	17	24	1	5	6	1	3	4	34
> 1 an	22	37	59	1	3	4		1	1	64
Total	29	54	83	2	8	10	1	4	5	98

Répartition par catégorie, par secteur d'activité et par durée

Durée	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	< 1 an	> 1 an	Total	< 1 an	> 1 an	Total	< 1 an	> 1 an	Total	
Administration centrale	1	1	2				1		1	3
Enseignement	20	54	74	2		2	1		1	77
Enseignement supérieur				1	2	3				3
Services déconcentrés	1	2	3	1		1	1		1	5
Services déconcentrés régionaux	2	2	4	2		2		1	1	7
Secteur de l'alimentation						2	1		1	3
Total	24	59	83	6	4	10	4	1	5	98

III. Les congés de maladie

Nombre moyen annuel de jours d'arrêts par genre et par type d'arrêt

Type d'arrêts	Femmes	Hommes	Total
Congé accident de service/travail ou maladie professionnelle	0,46	0,42	0,44
Congé grave maladie	0,10	0,05	0,08
Congé longue durée	1,47	0,89	1,22
Congé longue durée pour maladie professionnelle	0,03		0,02
Congé longue maladie	1,47	1,39	1,43
Congé ordinaire de maladie	4,48	3,00	3,85
Total	8,01	5,76	7,04

Arrêts maladie et accidents de travail en jours ouvrables par genre

Type d'arrêts	Femmes	Hommes	Total
Congé accident de service/travail ou maladie professionnelle	8 342	5 808	14 150
Congé grave maladie	1 887	751	2 638
Congé longue durée	26 754	12 140	38 894
Congé longue durée pour maladie professionnelle	522		522
Congé longue maladie	26 733	18 930	45 663
Congé ordinaire de maladie	81 410	41 066	122 476
Total	145 648	78 695	224 343

Répartition des arrêts en jours ouvrables par catégorie et par genre

Type d'arrêts	Position	Femmes	Hommes	Total
A+	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	103	104	207
	Congé longue durée	205	1 656	1 861
	Congé longue maladie	421	1 019	1 440
	Congé ordinaire de maladie	3 511	2 303	5 814
Total A+		4 240	5 082	9 322
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	2 911	2 193	5 104
	Congé grave maladie	1 564	497	2 061
	Congé longue durée	11 985	4 763	16 748
	Congé longue maladie	12 648	10 295	22 943
	Congé ordinaire de maladie	34 455	20 294	54 749
Total A		63 563	38 042	101 605
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	2 645	2 899	5 544
	Congé grave maladie	62	254	316
	Congé longue durée	5 214	3 436	8 650
	Congé longue durée pour maladie professionnelle	261		261
	Congé longue maladie	6 300	5 162	11 462
	Congé ordinaire de maladie	21 582	14 488	36 070
Total B		36 064	26 239	62 303
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	2 683	612	3 295
	Congé grave maladie	261		261
	Congé longue durée	9 350	2 285	11 635
	Congé longue durée pour maladie professionnelle	261		261
	Congé longue maladie	7 364	2 454	9 818
	Congé ordinaire de maladie	21 862	3 981	25 843
Total C		41 781	9 332	51 113
Total		145 648	78 695	224 343

Congés maladie et accidents de travail des agents permanents en jours ouvrables par genre

Type d'arrêts	Position	Femmes	Hommes	Total
A+	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,08	0,06	0,07
	Congé longue durée	0,15	1,01	0,63
	Congé longue maladie	0,32	0,62	0,49
	Congé ordinaire de maladie	2,65	1,40	1,96
Total A+		3,20	3,10	3,15
A	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,32	0,28	0,30
	Congé grave maladie	0,17	0,06	0,12
	Congé longue durée	1,31	0,61	0,99
	Congé longue maladie	1,38	1,31	1,35
	Congé ordinaire de maladie	3,77	2,59	3,22
Total A		6,95	4,86	5,98
B	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,62	0,82	0,71
	Congé grave maladie	0,01	0,07	0,04
	Congé longue durée	1,21	0,97	1,11
	Congé longue durée pour maladie professionnelle	0,06	-	0,03
	Congé longue maladie	1,47	1,46	1,46
	Congé ordinaire de maladie	5,02	4,11	4,61
Total B		8,39	7,44	7,96
C	Congé accident de service/travail ou maladie prof.	0,79	0,92	0,81
	Congé grave maladie	0,08	-	0,06
	Congé longue durée	2,74	3,43	2,85
	Congé longue durée pour maladie professionnelle	0,08	-	0,06
	Congé longue maladie	2,16	3,68	2,41
	Congé ordinaire de maladie	6,41	5,97	6,34
Total C		12,25	13,99	12,53
Total		8,01	5,76	7,04

Congés maladie et accidents du travail en jours ouvrables par secteur

Genre	Catégorie NNE	Administration centrale	DRAAF, DDT	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation	Abattoirs	Autres	Total
Hommes	A administratif	3,85	4,15	0,65	2,41	0,54		0,94	3,07
	A technique	3,59	3,86	2,67	5,24	4,82	2,50	0,47	3,57
	B et C administratif	12,60	8,32	11,24	7,97	12,50	11,00	30,25	9,85
	B et C technique	6,05	7,28	12,21	9,54	7,18	10,33	1,41	8,41
	Enseignant	0,50	11,90	1,93	5,43				5,15
Total Hommes		4,93	6,18	4,71	5,41	6,66	8,11	1,83	5,76
Femmes	A administratif	5,51	7,21	5,02	3,88	3,54		20,47	5,58
	A technique	6,40	4,47	3,77	4,16	5,31	6,18	1,91	4,62
	B et C administratif	15,20	10,52	8,84	9,44	13,05	13,00	25,37	11,14
	B et C technique	3,40	7,24	9,12	8,02	9,11	12,09	1,41	8,97
	Enseignant	5,38	8,00	1,62	7,22			1,67	6,86
Total Femmes		9,91	8,93	5,41	7,30	9,53	10,88	7,38	8,01
Total		7,68	7,82	5,10	6,52	8,30	9,19	4,99	7,04

Par ailleurs, 17 agents ont été placés en disponibilité d'office après congés-maladie pour une durée de 1651 jours sur 2013.

Agents ayant eu un arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle en 2013 par genre, rapporté à la population

Genre	Nombre d'agents	Taux de fréquence
Hommes	150	1,10%
Femmes	231	1,27%
Total	381	1,20%

Accidents du travail en jours ouvrables par secteur

Genre	Administration centrale	DRAAF, DDT	Enseignement supérieur	Enseignement technique	Secteur de l'alimentation	Abattoirs	Autres	Total
Hommes	0,23	0,33	0,29	0,29	0,90	1,35		0,42
Femmes	0,53	0,71	0,24	0,25	0,80	1,77	0,88	0,49
Total	0,39	0,56	0,21	0,26	0,84	1,51	0,50	0,46

IV. Les situations particulières d'emploi

Récapitulatif des situations particulières

	Femmes	Hommes	Total
Congé formation	49	17	66
Congé longue durée	142	70	212
Congé longue maladie	93	73	166
Congé parental	41	3	44
Détachement	67	57	124
Disponibilité / Congé sans traitement	58	36	94
Mise à disposition	76	113	189
Congés de maternité	386		386
Congés de paternité		157	157
Total	912	526	1438

Heures de nuit (effectuées entre 21 h et 6h).

Nombre d'heures de nuit payées en 2013 par corps	En montant	Nombre d'agents concernés
Adjoint technique	1 703,00	19
Agent contractuel des services déconcentrés	564,00	3
Préposé sanitaire contractuel	1 440,75	9
Préposé sanitaire non titulaire	30 241,00	274
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	526,50	7
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	78 830,25	818
Vétérinaire inspecteur non titulaire	6 420,25	94
Total	119 725,75	1 224

Nombre d'agents concernés par des astreintes en 2013 (par programme)

Catégorie	142	206	215	Total
A	2	73	95	170
B	1	143	35	179
C	4	4	36	44
Total	7	220	166	393

Heures écrêtées (données disponibles pour l'administration centrale)

Les compteurs d'administration centrale du logiciel GESTOR font ressortir un nombre d'heures écrêtées en 2013 de 95 026. Ce nombre représente en moyenne 84 heures pour les 1123 agents concernés. Rapporté à l'effectif de l'administration centrale (1971 selon AGORAH), 48 heures sont donc écrêtées en moyenne par agent.

Agents accueillis en position normale d'activité (PNA)

au 31 décembre 2013 par programme

Catégorie	142	143	206	215	Total
A	9	122		53	184
B		2	8	140	150
C	1	2	1	172	176
Total	10	126	9	365	510

V. Le compte épargne-temps (CET)

Nombre de jours consommés, indemnisés ou versés au RAFP en 2013

Programme	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Contractuels	Total
142 - Enseignement supérieur public	853,0	329,0	358,0	39,0	1 579,0
143 - Personnel permanent de l'enseignement technique agricole	2 632,5	26,0		172,0	2 830,5
206 - Service de l'alimentation au niveau déconcentré	523,0	1 060,5	135,5	127,0	1 846,0
215 - Administration centrale	1 456,0	228,0	223,0	486,0	2 393,0
215 - Services déconcentrés	2 974,5	1 698,5	699,5	280,0	5 652,5
Total	8 439,0	3 342,0	1 416,0	1 104,0	14 301,0

Nombre de jours épargnés en 2013

Programme (1)	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Contractuels	Total
142 - Enseignement supérieur public	1 517,0	739,0	751,0	95,0	3 102,0
143 - Personnel permanent de l'enseignement technique agricole	3 735,0	94,0	56,0	261,0	4 146,0
206 - Service de l'alimentation au niveau déconcentré	2 728,0	3 725,0	576,5	660,5	7 690,0
215 - Administration centrale	3 100,5	966,5	550,0	495,0	5 112,0
215 - Services déconcentrés	6 258,0	6 131,0	2 540,5	703,5	15 633,0
Total	17 338,5	11 655,5	4 474,0	2 215,0	35 683,0

Répartition des jours stockés (en nombre de jours)

En services déconcentrés et dans l'enseignement

Catégorie	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
A	De 20 ans à 30 ans	633	692	1 325
	De 30 ans à 40 ans	6 173	5 606	11 779
	De 40 ans à 50 ans	9 254	11 779	21 033
	De 50 ans à 60 ans	10 366	20 143	30 509
	De 60 ans à 70 ans	1 891	11 189	13 080
Total A		28 317	49 408	77 725
B	De 20 ans à 30 ans	133	120	252
	De 30 ans à 40 ans	4 760	2 431	7 191
	De 40 ans à 50 ans	6 191	6 658	12 849
	De 50 ans à 60 ans	7 870	9 313	17 182
	De 60 ans à 70 ans	2 079	3 663	5 741
Total B		21 032	22 184	43 215
C	De 20 ans à 30 ans	90	78	168
	De 30 ans à 40 ans	946	536	1 481
	De 40 ans à 50 ans	2 823	1 030	3 853
	De 50 ans à 60 ans	6 450	1 335	7 784
	De 60 ans à 70 ans	1 578	341	1 919
Total C		11 885	3 319	15 204
Total		61 233	74 911	136 144

En administration centrale

Catégorie	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
A	De 20 ans à 30 ans	493,0	310,0	803,0
	De 30 ans à 40 ans	1 807,5	2 014,0	3 821,5
	De 40 ans à 50 ans	1 463,0	1 891,0	3 354,0
	De 50 ans à 60 ans	2 133,5	3 730,0	5 863,5
	De 60 ans à 70 ans	694,5	2 160,5	2 855,0
Total A		6 591,5	10 105,5	16 697,0
B	De 30 ans à 40 ans	82,0	77,0	159,0
	De 40 ans à 50 ans	561,0	378,5	939,5
	De 50 ans à 60 ans	1 243,5	562,0	1 805,5
	De 60 ans à 70 ans	384,5	312,0	696,5
			2 271,0	1 329,5
Total B	De 20 ans à 30 ans		25,5	25,5
C	De 30 ans à 40 ans	24,5	34,0	58,5
	De 40 ans à 50 ans	400,5	180,5	581,0
	De 50 ans à 60 ans	681,0	198,0	879,0
	De 60 ans à 70 ans	340,5	146,0	486,5
	Total C		1 446,5	584,0
Total		10 309,0	12 019,0	22 328,0

Répartition des jours stockés

Nombre de CET, en services déconcentrés et dans l'enseignement

Catégorie	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
A	de 20 ans à 30 ans	39	38	77
	de 30 ans à 40 ans	276	237	513
	de 40 ans à 50 ans	450	486	936
	de 50 ans à 60 ans	408	639	1 047
	de 60 ans à 70 ans	76	248	324
Total A		1 249	1 648	2 897
B	de 20 ans à 30 ans	14	14	28
	de 30 ans à 40 ans	360	194	554
	de 40 ans à 50 ans	483	430	913
	de 50 ans à 60 ans	533	526	1 059
	de 60 ans à 70 ans	120	145	265
Total B		1 510	1 309	2 819
C	de 20 ans à 30 ans	9	4	13
	de 30 ans à 40 ans	86	39	125
	de 40 ans à 50 ans	265	68	333
	de 50 ans à 60 ans	494	77	571
	de 60 ans à 70 ans	95	17	112
Total C		949	205	1 154
Total		3 708	3 162	6 870

Nombre de CET, en administration centrale

Catégorie	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
A	de 20 ans à 30 ans	40	23	63
	de 30 ans à 40 ans	109	107	216
	de 40 ans à 50 ans	89	103	192
	de 50 ans à 60 ans	115	158	273
	de 60 ans à 70 ans	36	87	123
Total A		389	478	867
B	de 30 ans à 40 ans	7	6	13
	de 40 ans à 50 ans	43	24	67
	de 50 ans à 60 ans	94	34	128
	de 60 ans à 70 ans	17	13	30
			161	77
Total B	de 20 ans à 30 ans		2	2
C	de 30 ans à 40 ans	4	4	8
	de 40 ans à 50 ans	35	11	46
	de 50 ans à 60 ans	60	17	77
	de 60 ans à 70 ans	21	8	29
Total C		120	42	162
Total		670	597	1 267

Répartition par catégorie des jours de CET indemnisés

Montants versés pour les congés non pris (au RAFP* et à l'agent, en €)

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	540 583,16	1 407 948,89	1 948 532,05
B	106 392,47	231 180,08	337 572,55
C	57 263,36	36 511,68	93 775,04
Total	704 238,99	1 675 640,65	2 379 879,64

(*) : Retraite additionnelle de la fonction publique

Chapitre IV

Le développement professionnel des agents

Formation professionnelle et développement des compétences des agents

Accompagnement des agents

- I. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)
- II. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en 2013

FOCUS 1

LA FORMATION CONTINUE EN RÉGION :
UNE DYNAMIQUE DE RÉSEAU

FOCUS 2

LE RESPONSABLE LOCAL DE LA FORMATION AU SEIN
DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

FOCUS 3

LA DÉPRÉCARISATION

Chiffres clés 2013

Agents formés : 17 380

Journées stagiaires : 62 515,5

Dépenses de formation : 5 314 562 €
(hors formation initiale)

**Nombre de visites des IGAPS
dans les structures : 678**

**Nombre d'entretiens
avec des agents du MAAF: 9 252**

Formation professionnelle et développement des compétences des agents

Sur la période récente, l'offre de formation s'est multipliée, notamment depuis la mise en place des DDI et des plateformes interministérielles des ressources humaines (PFRH). Les agents du ministère ont désormais accès à un éventail élargi de propositions ministérielles et interministérielles. Les actions de formation sont gérées à l'aide d'applications multiples qui ne permettent pas d'obtenir des données consolidées. De ce fait, les statistiques qui suivent sont sous-estimées.

Nombre de journées stagiaires par catégorie et par genre

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	15 869	17 958,5	33 827,5
Catégorie B	8 314	12 411,5	20 725,5
Catégorie C	1 452	6 510,5	7 962,5
Total	25 635	36 880,5	62 515,5

Coût de la formation par catégorie et par genre (en €)

Coût total : 5 314 565 € - Coût formation par jour : 85 €

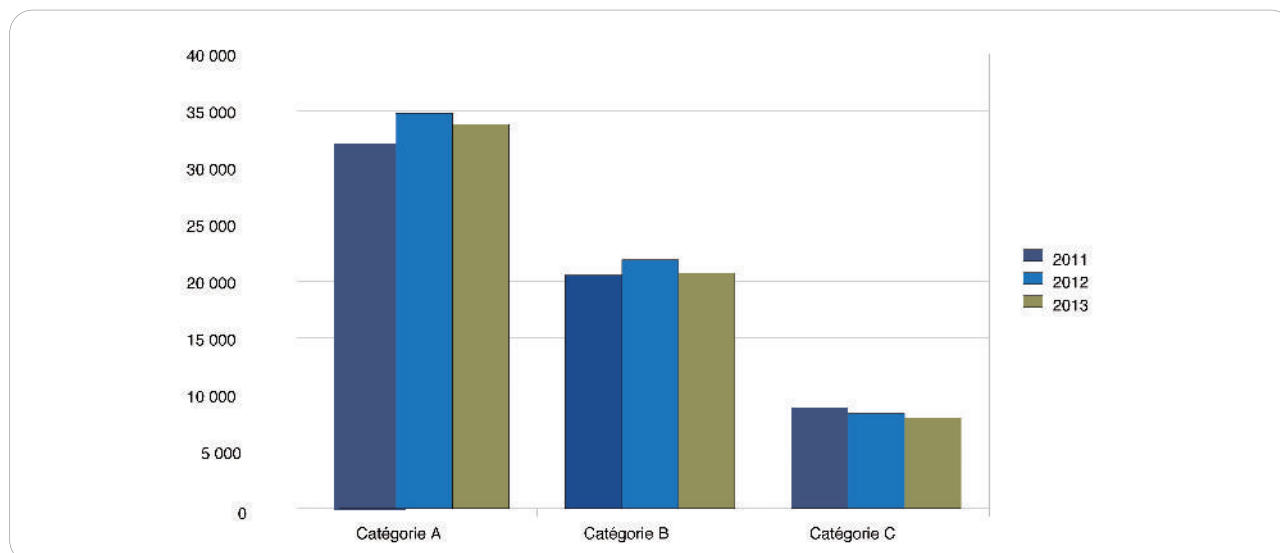
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1 349 054	1 526 687	2 875 741
Catégorie B	706 789	1 055 125	1 761 914
Catégorie C	123 437	553 470	676 907
Total	2 179 280	3 135 282	5 314 562

Les frais de déplacement des agents de DDI en formation n'apparaissent pas car ils sont pris en charge sur la dotation de fonctionnement constituée sur le programme 333 "Moyens mutualisés des administrations déconcentrées", qui relève des services du Premier ministre.

Évolution du nombre de stagiaires et du nombre de journées-stagiaires

	2011		2012		2013	
	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours	Stagiaires	Jours
Catégorie A	19 780	32 260	22 343	34 801	21 748	33 827,5
Catégorie B	13 934	20 541	14 394	21 872	13 169	20 725,5
Catégorie C	6 470	8 884	5 855	8 377	5 598	7 962,5
Total	40 194	61 685	42 592	65 050	40 515	62 515,5

Journées stagiaires par catégorie et par an

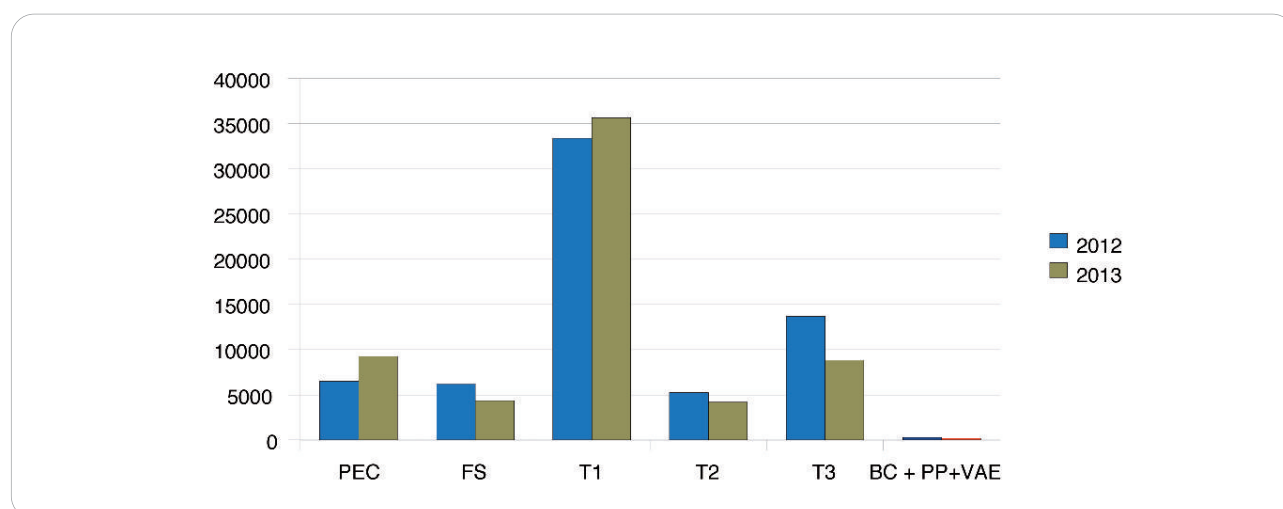


Le nombre de « jours-stagiaires » fait apparaître une diminution globale (- 4,1 %), bien que l'on constate une augmentation dans le secteur de l'enseignement agricole (+2,4%) par rapport à 2012. Elle est en partie due à l'effet « budget unique » qui a conduit à une augmentation des formations à destination de la communauté enseignante.

Nombre de journées-stagiaires par type d'action (motivations)

	Code	2012		2013	
		Jours	%	Jours	%
Préparation examens et concours	PEC	6 493	9,9	9 278	14,8
Formation statutaire	FS	6 219	9,5	4 354	7,0
Adaptation immédiate au poste de travail	T1	33 390	51,1	35 643	57,0
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	T2	5 240	8,0	4 186	6,7
Développement et acquisition de nouvelles qualifications	T3	13 684	20,9	8 836	14,1
Bilan de compétences	BC	49	0,1	34	0,1
Période de professionnalisation	PP	187	0,3	142	0,2
Validation des acquis de l'expérience	VAE	71	0,1	43	0,1

Journées stagiaires par type d'action



On constate une augmentation des actions relatives à l'adaptation immédiate au poste de travail ainsi que des actions de préparation à concours. L'accompagnement des agents pour la préparation des examens et concours dits "de déprécarisation" pèse beaucoup dans cette dernière, ainsi que les formations des jurys de concours.

Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation

Catégorie	Hommes		Femme		Total
A	4 078	47%	3 954	44%	8 032
B	1 151	33%	1 044	26%	2 195
C	235	40%	1 765	45%	2 000
Total des agents non formés	5 464	43%	6 763	40%	12 227

Evolution de la formation par niveau d'organisation

	2011		2012		2013	
	Jours	%	Jours	%	Jours	%
National	14 575	24	14 933	23	16 222,5	26
Régional	27 755	45	31 468	48	27 272,5	44
Local	19 356	31	18 787	29	19 020,5	30
Total	61 686	100	65 188	100	62 515,5	100

Les formations de proximité (régionales et locales) restent majoritaires. Seules 26% des formations suivies relèvent du niveau national.

Pour disposer à l'avenir des chiffres qui couvrent l'exhaustivité des formations suivies par les agents du ministère, le MAAF a pris l'attache de la DGAFP. Il a ainsi été demandé que l'outil SAFIRE comporte une fonctionnalité permettant le transfert des données, notamment pour les formations interministérielles.

Formations par thème ou domaine

Domaine	2011		2012		2013	
	Jours	%	Jours	%	Jours	%
Techniques professionnelles (administrative, juridique, comptable...)	8 756	14	9 701	15	7 490	12
Management des ressources humaines, projets	1 891	3	2 334	4	3 383	5
Santé, sécurité au travail	2 325	4	5 137	8	4 366	7
Communication, expression, méthodes de travail	8 839	14	8 692	13	8 105	13
Formation, enseignement, éducation	22 399	36	20 186	31	19 965	32
Informatique et bureautique	7 291	12	6 861	11	7 875	13
Sciences de base	208	0	284	0	499	1
Domaines spécifiques (formation métiers)	9 979	16	11 855	18	10 834	17
Total jours stagiaires	61 686	100	65 050	100	62 516	100

Dépenses formation continue

Evolution des prévisions et des dépenses de formation continue de 2011 à 2013

Année	2011	2012	2013
Prévision budgétaire initiale	5 224 652	5 410 630	5 510 808
Dépenses formation (réalisation)	5 323 559	5 347 157	5 314 565

En 2013 le budget a été réalisé à hauteur de 96%

Formateurs internes

Comme en 2012, le recours aux compétences internes pour l'ingénierie et l'animation des formations est privilégié. Au regard de la thématique, le choix de faire appel à des formateurs internes permet d'assurer un haut niveau de technicité et de maintenir la qualité de service attendue par les agents.

Le réseau des formateurs est constitué à 83 % de formateurs internes (agents MAAF) et à 17% de formateurs externes.

Formation initiale statutaire

Nombre d'agents en formation initiale statutaire par catégorie, par genre et par voie de recrutement

Catégorie	Corps	Accès au corps	Homme	Femme	Total	
A	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	Concours externe	34	79	113	
		Concours interne	6		6	
	Total ingénieur de l'agriculture et de l'environnement		40	79	119	
	Total ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Concours externe	15	9	24	
		Inspecteur de la santé publique vétérinaire		2	26	28
			Contrat	1		1
	Total inspecteur de la santé publique vétérinaire		3	26	29	
Total A			58	114	172	
B	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	Concours externe	10	2	12	
		Concours interne	1	1	2	
		Emplois réservés	1	2	3	
	Total technicien : spécialité forêts et territoires ruraux		12	5	17	
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	Concours externe	6	3	9	
		Concours interne	1	2	3	
		Contrat	1		1	
		Emplois réservés		1	1	
	Total technicien : spécialité techniques et économie agricoles		8	6	14	
		Concours externe	2	9	11	
		Concours interne	1	9	10	
		Emplois réservés		1	1	
	Total technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire		3	19	22	
Total B			23	30	53	
Total			81	144	225	

Nombre de journées stagiaires par genre et catégorie,
la formation initiale statutaire (en école, l'hypothèse est de 200 jours/An)

Catégorie	Hommes			Femme			Catégorie
	Jours	Ecole	Total hommes	Jours	Ecole	Total femmes	
A	15 869	11 600	27 469	12 958,5	22 800	35 758,5	60 689,5
B	8 314	2 300	10 614	12 411,5	6 000	18 411,5	29 025,5
C	1 452		1 452	6 519,5		6 519,5	7 971,5
Total	5 464	13 900	39 535	31 889,5	28 800	60 689,5	100 224,5

Nombre moyen de jours de formation par catégorie et par genre,
tous types de formation confondus

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	3,17	3,98	3,58
B	3,04	4,59	3,87
C	2,47	1,66	1,77
Total	3,10	3,59	3,38

FOCUS

LA FORMATION DES AGENTS CANDIDATS À LA DÉPRÉCARISATION

L'accompagnement des agents contractuels pour la préparation des examens et concours dits « de déprécarisation » constitue une priorité de formation continue pour le MAAF. Le dispositif initié en 2012 s'est poursuivi en 2013. La préparation aux épreuves écrites est essentiellement pilotée au niveau national par le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BF CDC). La préparation à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est pilotée par les délégués régionaux à la formation continue (DRFC) en DRAAF/DAAF.

En 2013, 312 agents ont été formés au niveau national (préparation aux épreuves écrites) et 3113 agents au niveau régional, dont 44 % d'enseignants (préparation RAEP et préparation à l'écrit pour les agents de catégorie B de l'enseignement agricole).

FOCUS

LA FORMATION CONTINUE EN RÉGION : UNE DYNAMIQUE DE RÉSEAU

LE PILOTAGE RÉGIONAL

Le rôle de la DRAAF est primordial en matière de formation continue. Le processus d'élaboration du document régional de formation (DRF) renforce son positionnement.

Le DRF constitue le document stratégique de la politique de formation du niveau régional et s'inscrit dans le cadre du dialogue de gestion du programme 215.

Il définit les axes prioritaires d'accompagnement en formation continue dans la région, en fonction :

- des orientations stratégiques régionales, en lien avec les politiques nationales et le contexte régional,
- des besoins en compétences identifiés dans les structures de la région DDI et EPLEFPA,
- du contexte interministériel.

Il est élaboré par le directeur de la DRAAF, avec le délégué régional à la formation continue et en collaboration avec les structures de la région (DDT, DD(CS)PP et EPL).

L'IMPORTANCE DES RÉSEAUX

La consolidation des réseaux est un élément clé du dispositif de la formation continue au MAAF. Les délégués régionaux à la formation continue (DRFC) y jouent un rôle central, en relation avec les responsables locaux de formation (RLF) des services déconcentrés et ceux des établissements d'enseignement agricole. Cette animation des réseaux contribue au décloisonnement de l'offre de formation continue et à l'augmentation de l'offre de proximité.

FOCUS

LE RLF AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Les fonctions de responsable local de formation au sein des établissements d'enseignement agricole ont été redéfinies dans la note de service référencée DGER/MSSI/N2012-2036 & SG/SRH/SDDPRS/N2012-1066 du 20 mars 2012. Dans le prolongement, l'organisation de séminaires inter-régionaux a été lancée fin 2013 conjointement par les DRFC, le SRH et la DGER.

Ces séminaires ont pour objectif de développer la culture de la formation continue au sein des établissements (notamment au travers de son intégration dans les projets d'établissement) et de légitimer le rôle du RLF en tant qu'appui au chef d'établissement, pour engager la dynamique de formation continue, en coordination avec le DRFC.

LE CONTEXTE INTERMINISTÉRIEL

Les DRAAF sont engagées dans un travail collaboratif avec les plateformes interministérielles d'appui aux ressources humaines (PFRH) et avec les directions régionales ministérielles. Elles contribuent fortement à l'offre de formation interministérielle à travers le dispositif d'offre commune transverse (OCT),

La collaboration avec les directions régionales ministérielles s'est beaucoup développée. Le partenariat « naturel » avec les DREAL est consolidé dans la plupart des régions. Des conventions avec les rectorats sont également de plus en plus fréquentes, permettant l'accès des publics enseignants du MAAF aux offres de formation de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, de nombreuses actions sont réalisées en commun avec les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) sur des formations métier pour les agents des DD(CS)PP.

Accompagnement des agents

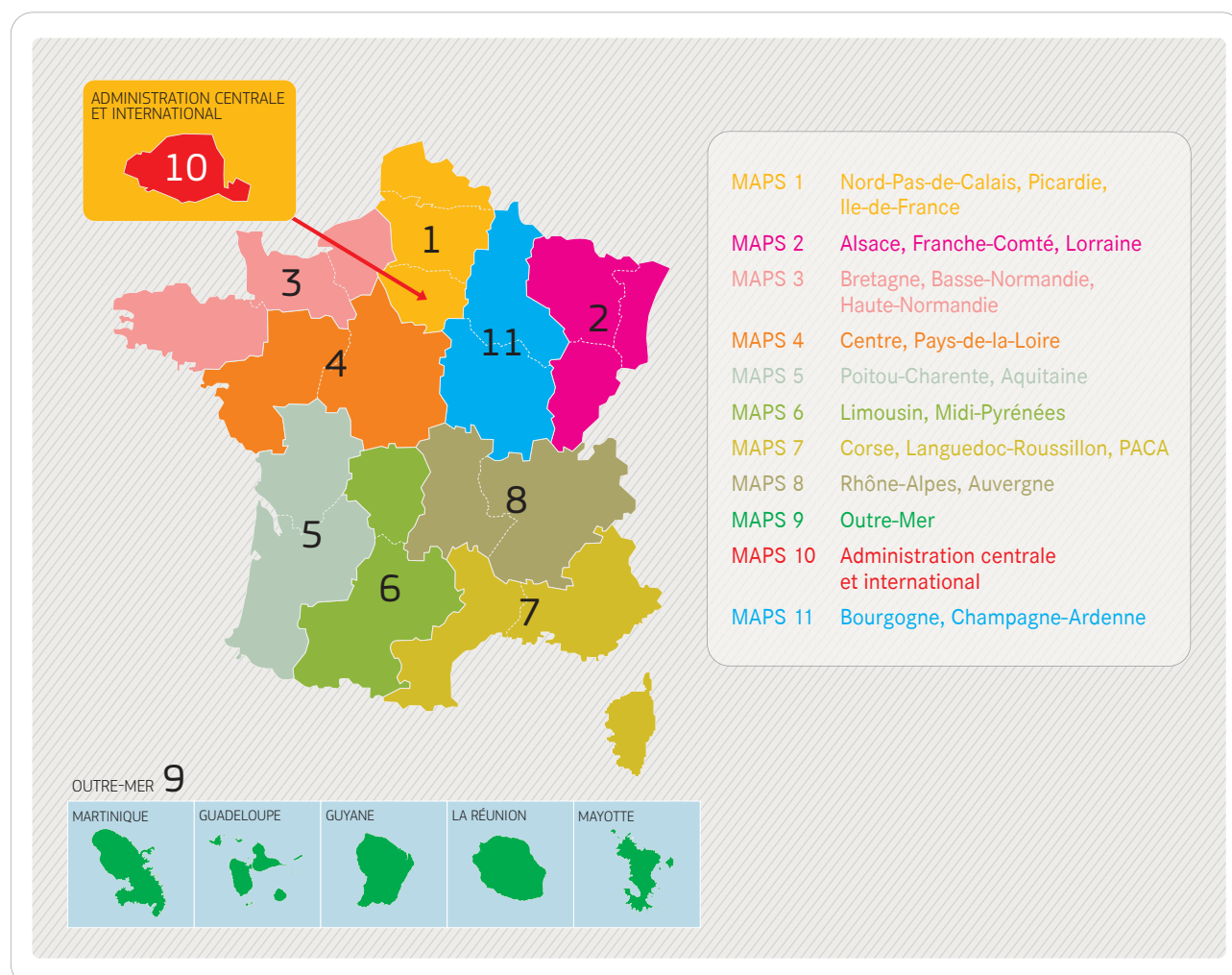
I. Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)

Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) a une mission générale de gestion individualisée des ressources humaines, au bénéfice des agents et des structures. Il a également mission d'apporter toutes informations et avis utiles à l'administration centrale, notamment pour la mise en œuvre de sa politique en matière de ressources humaines.

Le réseau est organisé en missions inter-régionales d'appui aux personnes et aux structures (MAPS). Il est doté d'un secrétariat national. Il garantit, par un fonctionnement collégial, l'équité de traitement des agents indépendamment de leur affectation sectorielle ou géographique.

Au sein du réseau, 32 ingénieurs et inspecteurs généraux, chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), assurent un suivi personnalisé des parcours professionnels des agents. Ce suivi s'appuie notamment sur les entretiens qu'ils ont avec eux. Les IGAPS ont tous une solide expérience en matière de management et de gestion des compétences. Ils assurent l'écoute, le suivi, le conseil et l'orientation des agents de toutes catégories et de tous statuts, qu'ils soient affectés en administration centrale, dans les services déconcentrés, dans les établissements d'enseignement agricole, ou hors ministère et qu'ils soient personnels administratifs ou techniques.

Zones de compétences des équipes territoriales

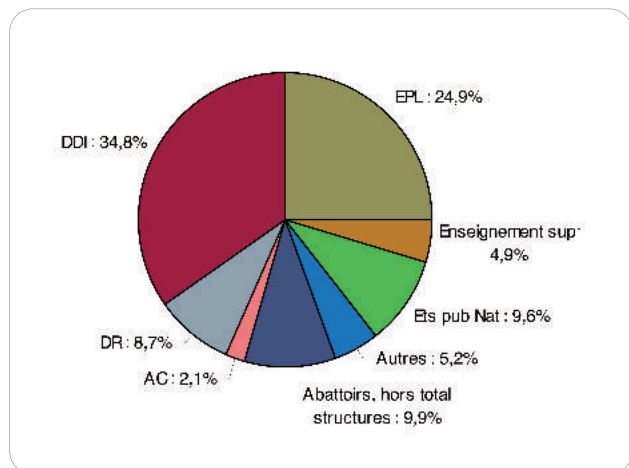


Bilan des visites dans les structures et des entretiens avec les agents

Au cours de l'année 2013, les IGAPS ont visité 678 structures et conduit 9 252 entretiens.

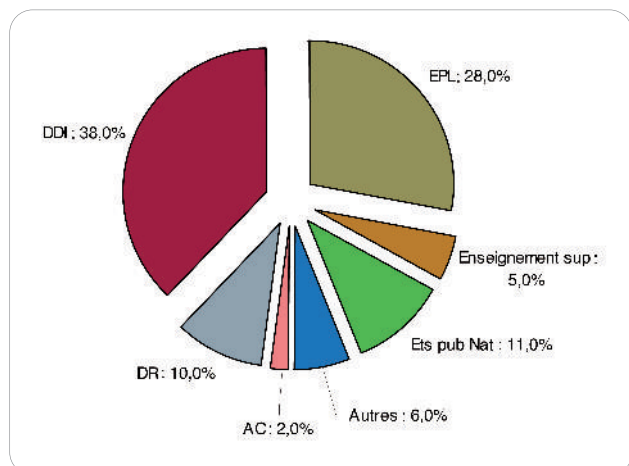
- ▶ 678 visites de structures en 2013 (DR, DDI, EPL...) dont 236 en DDI (pour 187 structures soit 1 à 2 visites par an), 169 en EPL (pour 196 EPL soit 1 visite par an) et 67 visites en abattoirs (pour 151 soit 1 visite tous les 2 ans).
- ▶ Le nombre de structures visitées est stable de 2012 à 2013.

Répartition des visites par structure



- ▶ 9 252 entretiens individuels pour un peu plus de 25 700 agents à suivre
- ▶ L'analyse selon la catégorie des agents rencontrés montre que les IGAPS reçoivent en entretien un peu plus de 50 % d'agents de catégorie A, 29% d'agents de catégorie B et environ 16% d'agents de catégorie C. 5% relèvent d'une autre typologie (contractuels non catégorisés, directeurs...).
- ▶ Le nombre d'entretiens avec les agents remonte en 2013 par rapport à 2012. Le nombre d'entretiens avec les agents s'est élevé à 9.252 (plus de 8.500 en 2012). Ce nombre est en augmentation en 2013 (+ 629, soit +7,3%) et rejoint le niveau de 2011. Il traduit une activité d'écoute soutenue de la part des IGAPS mais reflète également une hausse de la demande des agents en la matière.

Répartition des entretiens par structure



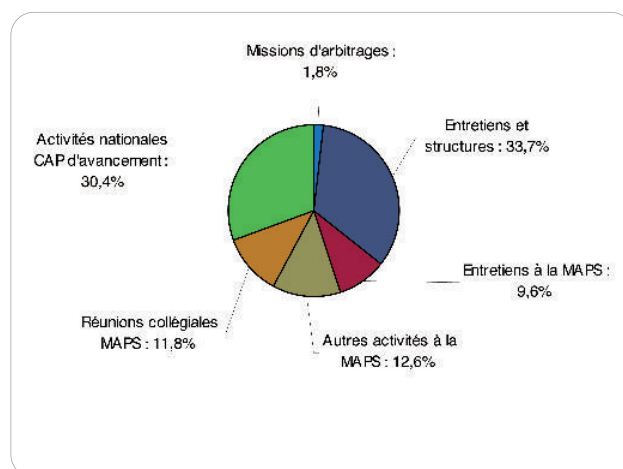
On note en 2013 une augmentation de la proportion du temps identifié pour les entretiens, en complète cohérence avec l'augmentation du nombre d'entretiens menés. Le pourcentage du temps consacré à cette activité (entretiens à l'occasion de visites de structures et entretiens à la MAPS cumulés) est de 44 % contre 39% en 2012. Des objectifs avaient été fixés en début d'année 2013 afin de donner la priorité aux entretiens avec les agents.

Le temps consacré aux « autres activités de la MAPS » (12%) intègre dans plusieurs cas des réunions d'information et d'échange collectif avec les agents, non assimilables à des entretiens.

Parallèlement, le temps consacré aux activités nationales (missions nationales et arbitrages) augmente cette année encore très légèrement pour se situer à 32% contre 31% en 2012.

Ce temps est essentiellement dédié à la préparation des CAP et à la participation des référents de corps à ces instances, notamment sur les problématiques suivantes : élaboration des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, mobilités, détachements, expertises et instructions des recours des agents ; il est également consacré à la régulation relative à la PFR et aux bonifications d'ancienneté. Il convient de souligner que cette année consacre plus que jamais la collégialité comme modalité de travail du réseau.

Répartition des activités



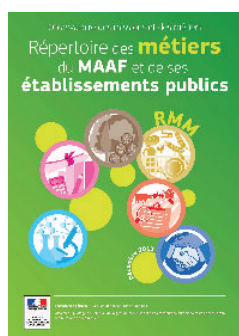
II. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en 2013

a) Le répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics

L'analyse des métiers du ministère est réalisée à partir du répertoire ministériel des métiers du MAAF (RMM) élaboré par l'observatoire des missions et des métiers (OMM).

Il regroupe les métiers du ministère en filières d'emplois. Le RMM établit des correspondances systématiques avec les emplois fonctionnels du répertoire interministériel des métiers (RIME) <http://rime.fonction-publique.gouv.fr/> Trois ans après sa première publication en 2010 et un an après l'intégration statutaire des agents des établissements publics sous tutelle du MAAF dans les corps de fonctionnaires du ministère, le répertoire des métiers a été actualisé. D'une part, les fiches métier ont été mises à jour et, d'autre part, les métiers de 5 établissements publics y ont été intégrés (FranceAgriMer, l'ASP, l'ODEADOM, l'INAO, et l'ONF), formant désormais un répertoire des métiers du MAAF et de ses opérateurs.

Le « Répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics ».



Accessible sur le site intranet du ministère et sur Internet (<http://agriculture.gouv.fr/Le-repertoire-ministériel>), il constitue un outil de référence en matière de GRH et d'aide à la mobilité en identifiant notamment, avec précision, les compétences communes mises en œuvre dans les différents secteurs d'emploi du MAAF et de ses établissements publics. Il représente :

- ▶ 46 000 agents (ceux du MAAF et de ses établissements publics),
- ▶ 200 emplois types,
- ▶ 40 filières d'emplois.

b) Développement de la démarche de GPEC et partage des outils

Depuis la fin de l'année 2011, le service des ressources humaines a développé une communication importante pour accompagner le développement de la GPEC : à la suite d'un séminaire national, le service des ressources humaines du MAAF a organisé neuf réunions inter-régionales sur le thème de la GPEC et de la formation continue.

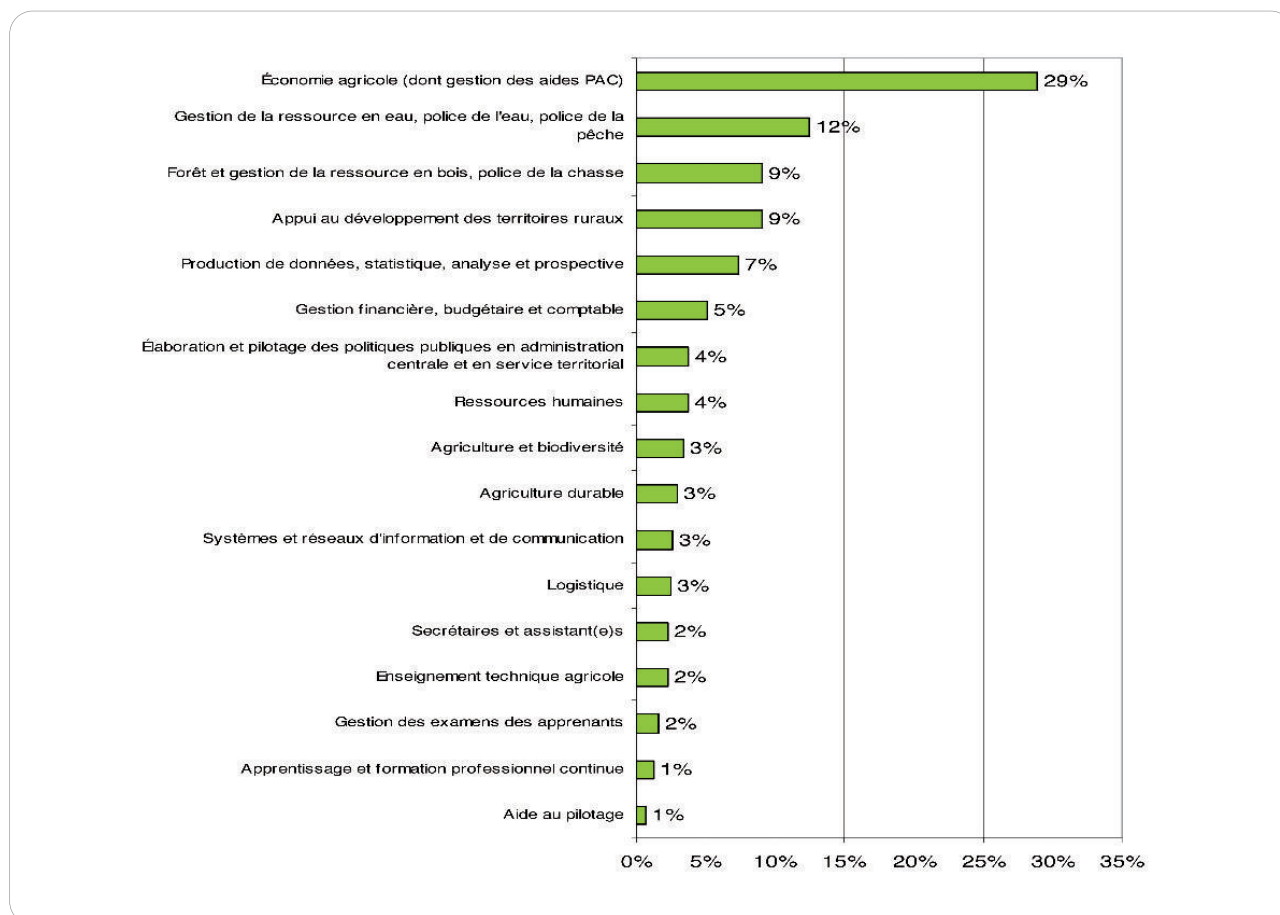
Ces réunions, fondées sur le principe du partage d'expériences, ont permis de mobiliser les acteurs RH et de conforter le lien entre GPEC et formation continue.

A l'issue de ces rencontres un guide pratique de la GPEC a été réalisé. Il est accessible sur le site intranet du MAAF : <http://intranet.national.agri/Gestion-previsionnelle-des-emplois>. Elaboré à partir d'éléments méthodologiques et de « bonnes pratiques » ce guide propose une base de travail aux différents acteurs RH et permet de préparer et d'accompagner les évolutions des services.

c) Cartographie des ressources

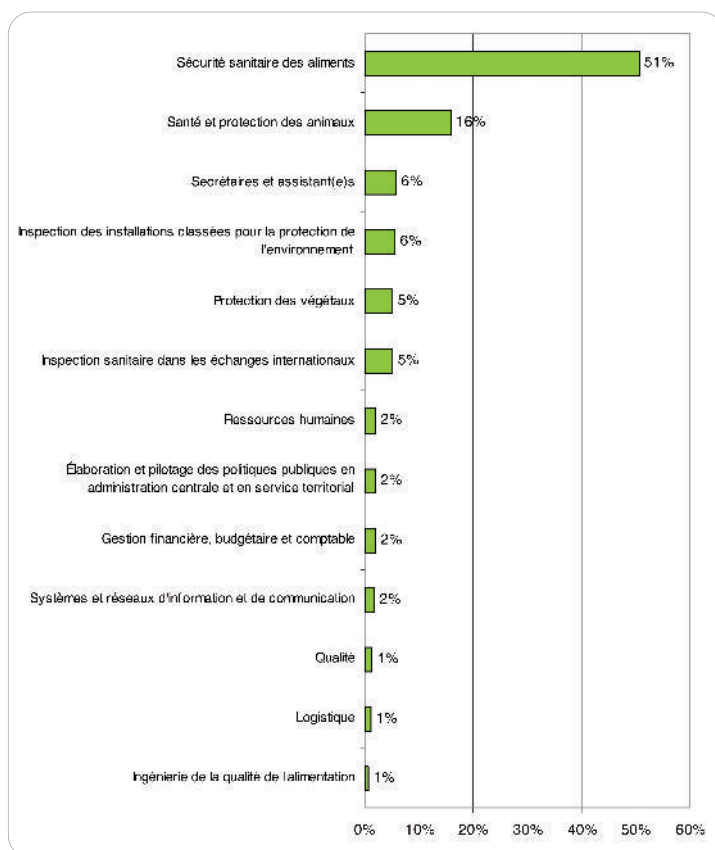
Le ministère réalise chaque année un recensement des métiers détenus par les agents. Cette enquête, qui permet de connaître les différents types de métiers exercés par chacun, est réalisée en coordination forte avec les secrétariats généraux des DRAAF.

Répartition des agents des DRAAF et DDT(M) par principales filières d'emplois Programme 215 Services déconcentrés



Les filières techniques sont particulièrement représentées au sein des DRAAF et des DDT(M), notamment les activités liées au suivi de l'économie agricole, du bois et de la gestion de l'eau (près de 60%). On observe par ailleurs une représentation importante des compétences des agents dans les activités de support aux missions techniques telles que la production de données statistiques, et dans le domaine de l'agriculture durable. Les fonctions transverses de pilotage et d'administration générale mobilisent des effectifs moins nombreux en SD notamment du fait de leur mutualisation avec d'autres ministères au sein des DDT(M).

Programme 206 Répartition par principales filières d'emplois



Pour le programme 206, les fonctions de sécurité sanitaire représentent une part majeure des activités et des compétences des agents. Les fonctions de support et de pilotage sont elles aussi mutualisées au sein des DD(CS)PP avec d'autres ministères.

Depuis 2013, à partir du recensement des métiers exercés par les agents du MAAF, différentes réflexions en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) ont été conduites dans le cadre d'études prospectives, dont notamment l'analyse engagée sur la population des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et celle des techniciens supérieurs (TS). Ces approches par corps sont complétées par les réflexions menées dans le cadre de l'OMM sur les métiers et les compétences. En 2013, deux études sur les compétences ont été réalisées : l'une sur les métiers de la forêt et du bois, l'autre sur les métiers du contrôle des délégués.

A l'avenir, l'utilisation par les DRAAF et les DDI de bases de données communes aux enquêtes du MAAF et des plateformes RH placées auprès des préfets de région, renforcera la cohérence des informations et contribuera à affiner la connaissance des métiers et des compétences exercés par les agents.

FOCUS

DÉPRÉCARISATION

Les deux volets principaux de la loi de « déprécarisation » du 12 mars 2012 – la CDI-sation et la titularisation – ont été mis en œuvre au MAAF dès le début de l'année 2013.

Éléments de contexte de l'emploi non titulaire dans le « périmètre MAAF »

L'effectif contractuel du ministère (hors moyens d'ajustement et hors enseignement technique privé) comprend environ 11 600 agents, dont :

- 3 000 recrutés, gérés et payés par le MAAF,
- 8 600 agents contractuels recrutés sur budget des établissements d'enseignement agricole (ACB).

Parmi eux, et selon l'estimation effectuée en 2011, environ 5 700 agents contractuels sont éligibles à la titularisation sur les 4 années du plan (2013-2016), dont environ :

- 1 800 agents contractuels sur programmes budgétaires du ministère ;
- 3 900 ACB.

a) Estimation de la répartition, par secteur, des agents contractuels éligibles à la déprécarisation (2011)

Secteur (programme)	Catégorie	Corps MAAF	Estimation 2011 des effectifs éligibles à la titularisation de 2013 à 2016		
			Contractuels sur programmes budgétaires	Contractuels sur budget EP (ACB)	Total éligibles estimés
Enseignement technique	Enseignants	PCEA, PLPA & CPE	796	2 410	3 206
	A administratifs	Attachés	19	48	67
	B techniques	Techniciens de formation & recherche	31		
	B administratifs	Secrétaires administratifs	19	805	897
	C techniques	Adjoints techniques de formation & recherche	10		
	C administratifs	Adjoints administratifs	32		
	Total programme 143			907	3 263
Enseignement supérieur	A techniques	Ingénieurs d'étude	19	293	312
	B techniques	Techniciens de formation-recherche		55	55
	B administratifs	Secrétaires administratifs		60	60
	C techniques	Adjoints techniques de formation & recherche		123	123
	C administratifs	Adjoints administratifs		96	96
Total programme 142			19	627	646
Sécurité sanitaire de l'alimentation	A techniques	Inspecteurs de la santé publique vétérinaire		Vétérinaires inspecteurs non-titulaires	216
		Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement			
	B techniques	Techniciens supérieurs 1er grade		Préposés sanitaires non-titulaires	287
	C techniques	Adjoints techniques			3
	C administratifs	Adjoints administratifs			9
Total programme 206			515		515
Conduite et pilotage des politiques agricoles	A techniques	Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement		A informaticiens	85
	A administratifs	Attachés		A techniques	72
				A administratifs	66
	B techniques	Techniciens supérieurs 1er grade			32
	B administratifs	Secrétaires administratifs			44
	C techniques	Adjoints techniques			7
	C administratifs	Adjoints administratifs			12
Total programme 215			318		318
Total MAAF			1 759	3 890	5 649

b) CDI-sation

Fin 2013, plus de 150 agents contractuels de État avaient vu leur CDD requalifié en CDI au titre de la loi du 12 mars 2012.

Dispositif transitoire de CDI-sation (cf. article 8 de la loi) :
à la date du 13 mars 2012

	Nombre de bénéficiaires
BOP 215	4
BOP 206	14
BOP 143	42
Total	60

Dispositif pérenne de CDI-sation (cf. article 37 de la loi) :
depuis le 14 mars 2012

	Nombre de bénéficiaires
BOP 215	22
BOP 206	66
BOP 143	8
Total	96

c) Concours de titularisation

Répartition par genre, âge et niveau de diplôme

Recrutements par catégorie	Candidats inscrits	Candidats présents	Répartition par genre		Répartition par tranche d'âge			
			Homme	Femme	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie A	1 074	1 069	473	596	45	462	404	158
ISPV	67	62	24	38		16	30	16
IAE	88	88	42	46	3	43	30	12
Ingénieur d'études	57	57	14	43	6	26	20	5
PCEA	327	327	143	184	16	161	117	33
PLPA	490	490	224	266	18	190	195	87
CPE	25	25	18	7		18	4	3
Attaché (enseignement technique)	20	20	8	12	2	8	8	2
Catégorie B	281	277	100	177	15	140	79	43
T SMA opérateurs (ASP+IGN)	10	10	8	2	2	5	3	0
Technicien formation recherche	69	68	13	55		22	28	18
T SMA (MAAF)	202	199	79	120	13	113	48	25
Catégorie C	256	244	65	179	8	66	103	67
Adjoint technique	11	9	2	7		3	2	4
Adjoint technique formation recherche	67	66	55	11	1	16	26	23
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe (ens. technique)	149	140	8	132	5	38	63	34
Adjoint adm. MAAF+IFCE+IGN+ODEADOM	29	29		29	2	9	12	6
Total catégories A, B et C	1 611	1 590	638	952	68	668	586	268

Candidats admissibles

Recrutements par catégorie	Candidats admissibles	Répartition par genre		Répartition par tranche d'âge			
		Homme	Femme	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie A	795	341	454	34	369	291	101
ISPV	17	4	13		7	7	3
IAE	71	30	41	2	30	30	9
Ingénieur d'études	28	5	23	1	12	11	4
PCEA	269	118	151	16	129	97	27
PLPA	370	160	210	15	167	136	52
CPE	24	17	7		18	3	3
Attaché (enseignement technique)	16	7	9		6	7	3
Total catégorie A	795	341	454	34	369	291	101

Total catégorie A, B et C

Candidats reçus en liste principale

	Candidats reçus sur liste principale	Répartition par genre		Répartition par tranche d'âge			
		Homme	Femme	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Catégorie A	463	199	264	23	245	158	37
ISPV	10	1	9		6	3	1
IAE	65	24	41	6	30	23	6
Ingénieur d'études	6		6		4	2	
PCEA	132	60	72	9	73	47	3
PLPA	222	96	126	8	112	76	26
CPE	17	14	3		16	1	
Attaché (enseignement technique)	11	4	7		4	6	1
Catégorie B	179	70	109	13	95	48	23
TSMA opérateurs (ASP+IGN)	10	8	2	2	5	3	
Technicien formation recherche	31	5	26		10	14	7
TSMA (MAAF)	138	57	81	11	80	31	16
Catégorie C	101	6	95	5	35	41	20
Adjoint technique	9	2	7		3	2	4
Adjoint technique formation recherche	17	4	13		4	9	4
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe (ens. technique)	47		47	3	19	18	7
Adjoint adm. MAAF+IFCE+IGN+ODEADOM	28		28	2	9	12	5
Total catégories A, B et C	743	275	468	41	375	247	80

Niveau de diplôme des candidats admissibles

	Candidats admissibles	Répartition par tranche d'âge							
		Sans diplôme ou donnée non disponible	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	795	16		6	79	277	136	262	19
ISPV	17								17
IAE	71				6	4	8	53	
Ingénieur d'études	28			1	2	4	2	19	
PCEA (7 diplômes non saisis)	269	7			5	121	59	75	2
PLPA (7 diplômes non saisis)	370	7		3	66	129	59	106	
CPE (2 diplômes non saisis)	24	2				16	3	3	
Attaché (enseignement technique)	16			2		3	5	6	
Total catégorie A	795	16		6	79	277	136	262	19

**Niveau de diplôme des candidats
reçus sur liste principale**

	Candidats reçus sur liste principale	Répartition par tranche d'âge							
		Sans diplôme ou donnée non disponible	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Licence	Maîtrise	DEA DESS Master Ingénieur	Docteur
Catégorie A	463			1	46	172	75	159	10
ISPV	10								10
IAE	65				4	3	8	50	
Ingénieur d'études	6					1		5	
PCEA	132				1	69	31	31	
PLPA	222				41	81	31	69	
CPE	17					16	1		
Attaché (enseignement technique)	11			1		2	4	4	
Catégorie B	179	11	18	40	84	15	5	6	
TSMA opérateurs	10				4	5	1		
TFR	31	1	2	8	15	1	3	1	
TSMA MAAF	138	10	16	32	65	9	1	5	
Catégorie C	101	4	32	42	18	5			
Adjoint technique	9	1	4	3	1				
Adjoint technique formation recherche	17		5	12					
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe enseignement technique	47	3	6	22	12	4			
Adjoint administratif. MAAF+IFCE+ODEADOM	28		17	5	5	1			
Total catégories A, B et C	743	15	50	83	148	192	80	165	10

Chapitre V

Les relations professionnelles

Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2013

- I. Rappel des résultats des élections générales en 2011
- II. Résultats complémentaires dans le cadre des élections générales du 20 octobre 2011 - votes à la section spécialisée « alimentation » du CTM
- III. Attribution des droits syndicaux en 2013

Actualité du dialogue social en 2013

- I. Climat social en 2013
- II. Le dialogue social au MAAF en 2013
- III. Le dialogue social local en 2013

Protection juridique et régime disciplinaire

- I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2013
- II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2013

Chiffres clés 2013

Projets de décrets soumis à l'examen du CTM :
5 dont 4 décrets statutaires ou indiciaires

Réunions du CTM : 6

Nombre de jours de grève : 1 554

Mouvements de grève d'ampleur : 15
(ministériels locaux ou sectoriels)

Représentativité des organisations syndicales et droits syndicaux en 2013

I. Rappel des résultats de la consultation générale en 2011

Afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein du ministère, des élections ont été organisées en 2011. Les résultats de cette consultation générale ont permis de renouveler les divers comités techniques (CT) et d'attribuer les droits syndicaux (locaux, autorisations spéciales d'absence, décharges de service) aux organisations syndicales du MAAF.

La circulaire référencée SG/SRH/SDDPRS/N2011-1191 du 7 décembre 2011 a donné les résultats détaillés de cette consultation pour chacun des CT du ministère.

Résultats des élections pour le comité technique ministériel (CTM)

INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMES	CFDT	CFE-CGC-CFTC-SNISPV-FGAF	FO	FSU	SUD Rural Equipement - Solidaires	SYAC-CGT	UNSA	
38 575	24 906	23 808	2 837	1 582	4 426	7 381	1 355	2 309	3 918	
	64,6% de participation		11,9	6,6	18,6	31	5,7	9,7	16,5	
	Sièges attribués :		15	2	1	3	5	1	1	2

II. Résultats complémentaires dans le cadre des élections générales du 20 octobre 2011 - votes à la section spécialisée « alimentation » du CTM

Une décision du 7 décembre 2012 a institué au sein du comité technique ministériel une section spécialisée « alimentation », compétente dans le secteur de la qualité et de l'alimentation. Conformément au règlement intérieur du comité technique ministériel adopté au CTM du 18 juillet 2012 et notamment à l'article 24, cette section spécialisée comprend dix représentants titulaires du personnel et dix représentants suppléants du personnel.

Elle est constituée à partir des votes des agents relevant du secteur de la qualité et de l'alimentation pour l'élection des représentants du personnel au CTM :

- ▶ ensemble des agents de la DGAL en administration centrale,
- ▶ ensemble des agents du ministère exerçant en DD(CS)PP,
- ▶ agents exerçant dans le secteur de l'alimentation des DRAAF, des DAAF et de la DRIAAF.

Le tableau qui suit donne la répartition des sièges à la section spécialisée « alimentation », calculée à partir du recensement des votes des structures concernées ci-dessus lors des élections générales du 20 octobre 2011.

INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMES	CFDT	CGC/CFTC SNISPV	FSU	SUD	CGT	FO	UNSA	SNISPV (CTS DGAL)	
5 444	4 282	4 094	280	680	457	142	379	1 595	502	59	
	78,66% % de voix		6,84%	16,61%	11,16%	3,47%	9,26%	38,96%	12,26%	1,44%	
	Sièges attribués :		10	0	2	1	0	1	5	1	0

Répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) aux 4 CT nationaux et aux CAP du Maaf

Parité syndicale du :	Titulaires		Suppléants	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Comite Technique Ministeriel				
Nombre de sièges : 15	5	10	4	11
Comite Technique d'Administration Centrale				
Nombre de sièges : 10	6	4	7	3
Comite Technique Special DRAAF, DRIAAF, DAAF				
Nombre de sièges : 10	4	6	4	6
Comite Technique National de l'enseignement agricole public				
Nombre de sièges : 10	1	9	3	7
Comite d'Hygiene, de Sécurité et des Conditions de Travail ministeriel				
Nombre de sièges : 7	1	6	4	3
Comite d'Hygiene, de Sécurité et des Conditions de Travail de l'Administration Centrale				
Nombre de sièges : 7	4	3	5	2

Parité syndicale de la CAP	Titulaires		Suppléants	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Adjoint Administratif				
Nombre de sièges : 11	9	2	9	2
Adjoint Technique				
Nombre de sièges : 8	2	6	2	6
Adjoint Technique EA				
Nombre de sièges : 8	4	4	3	5
Adjoint Technique FR				
Nombre de sièges : 8	5	3	5	3
Secrétaire Administratif				
Nombre de sièges : 7	5	2	7	0
Technicien Supérieur				
Nombre de sièges : 8	4	4	6	2
Attaché d'administration				
Nombre de sièges : 4	1	3	2	2
Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement				
Nombre de sièges : 6	4	2	3	3
Inspecteur de la Santé Publique Vétérinaire				
Nombre de sièges : 8	3	5	2	6
IPEF				
Nbre de sièges : 10	2	8	2	8
Administrateur Civil				
Nbre de sièges : 4	2	2	2	2
Inspecteur Général de l'Agriculture				
Nbre de sièges : 3	0	3	1	2
Professeur (PLPA)				
Nbre de sièges : 5	1	4	3	2
Professeur (PCEA)				
Nbre de sièges : 5	0	5	2	3
Conseiller Principal d'Education				
Nbre de sièges : 4	1	3	2	2
Assistant Ingénieur FR				
Nbre de sièges : 2	1	1	1	1
Ingénieur Recherche FR				
Nbre de sièges : 6	4	2	4	2
Ingénieurs d'Etudes FR				
Nbre de sièges : 5	4	1	5	0
Technicien FR				
Nbre de sièges : 6	4	2	4	2

III. Attribution des droits syndicaux en 2013 – décharges d'activité de service à titre syndical et autorisations d'absence

Le décret n° 2010-224 du 16 février 2012, modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, modifie les règles relatives au temps syndical qui regroupe désormais les décharges d'activité de service et les autorisations d'absence. Comme pour le ministère de l'Éducation nationale, au MAAF, la date d'application du nouveau décret a été fixée au 1^{er} septembre 2012 (au lieu du 1^{er} janvier 2012 pour les autres ministères).

Le crédit de temps syndical a été réparti sur la base de leurs résultats à chacune des 9 organisations syndicales qui se sont présentées au scrutin du CTM (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD Rural-Equipement, CFTC, CGC, SNISPV). En fonction du crédit de temps syndical qui leur a été attribué, chaque organisation syndicale a réparti ce temps entre décharges et autorisations d'absence pour une année, sachant que chaque année jusqu'aux prochaines élections générales des personnels les organisations syndicales auront la possibilité de modifier cette répartition.

Le nombre d'agents bénéficiant de décharges varie selon la politique de chaque syndicat qui peut, soit concentrer son quota de décharges sur un petit nombre d'agents en attribuant des décharges importantes (entre 70 et 10% d'un équivalent temps plein), ou au contraire répartir son quota de décharges sur un grand nombre d'agents en attribuant des décharges correspondant à un faible nombre d'heures (inférieures à 20%).

Attribution du temps syndical en 2011 et répartition pour l'année 2013 entre décharges de service et autorisations d'absence

Organisations syndicales	Temps syndical attribué en 2011	Utilisation des décharges de service	Utilisation des autorisations d'absence
CFDT	21,17	18,8	2,37
CGT	13,72	11,32	2,4
FO	32,36	28,4	3,96
UNSA	24,98	21,98	3
FSU	53,95	43,34	10,61
SUD	10,36	8	2,36
CFTC/CGC/SNISPV	11,16	7,45	3,71
Total	167,7	139,29	28,41

Actualité du dialogue social en 2013

I. Climat social en 2013

Le nombre de journées de grèves pour l'année 2013 est plus faible qu'en 2012, puisque 1554 journées de grèves ont été comptabilisées cette année contre 1625 l'année dernière.

En ce qui concerne les grèves nationales, elles ont pour la majorité d'entre elles été motivées par les emplois, les salaires, les revalorisations du point d'indice et les retraites. Les taux d'agents grévistes les plus élevés ont été constatés dans les services déconcentrés du ministère, en particulier dans les DD(CS)PP et DDT(M), le taux dans l'enseignement agricole étant moins élevé lors de mouvements nationaux.

Les grèves ministérielles, locales et catégorielles, ont été moins nombreuses que les grèves nationales du fait notamment qu'une grande partie de ces mouvements (en particulier les grèves locales) ont été annulés suite à des négociations entre organisations syndicales et administration régionale. Ces journées de grève n'ont concerné que l'enseignement agricole et ont été peu suivies par rapport aux années précédentes.

Mouvements d'ampleur nationale

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Effectifs réels déclarés	% estimé le jour de la grève
31 janvier (1 journée)	Solidaires Fonction Publique, CGT, FSU (Emplois, effectifs, pouvoir d'achat, salaires, journée de carence, défense des missions publiques)	592	3,28
5 mars (1 journée)	Solidaires Fonction Publique, CGT, FO (Pension civile, valeur point d'indice, réduction mesures catégorielles, précarisation de l'emploi)	34	0,75
9 avril (1 journée)	Solidaires Fonction Publique, CGT (Emplois, effectifs, salaires, pouvoir d'achat, défense et développement des missions publiques)	34	0,37
10 septembre (1 journée)	Solidaires Fonction Publique, CGT, FO, FSU (Retraites : allongement durée de cotisation, mesures de financement de la réforme, maintien du système de répartition, maintien du code des pensions, revalorisation des pensions)	669	3,21
15 octobre (1 journée)	Solidaires Fonction Publique, CGT, FO, FSU (Retraites : allongement durée de cotisation, mesures de financement de la réforme, maintien du système de répartition, maintien du code des pensions, revalorisation des pensions)	39	0,40
26 novembre (1 journée)	CGT (Système de retraites, salaires et emploi)	7	0,24
9 au 13 décembre (5 journées)	CGT, au nom de l'ensemble des syndicats représentatifs de la Fonction Publique, à l'exception de FO (Retraites, emploi public et MAP)	31	0,14 (moyenne des cinq jours)
Total		1 406	

Mouvements d'ampleur ministérielle, locale ou sectorielle

Période et durée de la grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève et objet	Effectifs réels déclarés
14 février (1 journée)	SNETAP-FSU, FO, CGT (Enseignement Midi-Pyrénées) Absence de perspectives pour l'enseignement	15
28 mars (1 journée)	SNETAP-FSU (EPL St Germain en Laye - 78) Conditions de travail dégradées et conditions d'hébergement des élèves internes	33
28 mars (1 journée)	SNETAP-FSU, FO, Sud Rural Equipement (Enseignement Auvergne) Fermeture du LPA La Palisse	13
19 avril (1 journée)	SNETAP-FSU (CFPPA de Contamine sur Arve - 74) Dégradation continue de l'ambiance	11
19 avril (1 journée)	SNETAP-FSU (Enseignement Auvergne) Fermeture du LPA La Palisse	9
10 juin (1 journée)	SNETAP-FSU (EPLEFPA de Romans sur Isère - 26) Seuils de recrutement trop bas	12
18 juin (1 journée)	SNETAP-FSU (Enseignement supérieur) Demande d'augmentation de moyens (postes et crédits)	1
6 novembre (1 journée)	SNETAP-FSU (Ensemble des écoles vétérinaires) Demande de réorganisation de l'enseignement supérieur agricole	54
Total		148
Total général		1 554

II. Le dialogue social au MAAF

Le CTM a été consulté sur 5 projets de décrets ou d'arrêtés concernant les personnels du MAAF.

Fréquence des réunions des CT nationaux, locaux et des commissions régionales d'information et de concertation (CRIC) et principaux sujets traités en 2013

	Nombre de réunions des instances nationales	Fréquence de réunions des instances locales				
		1	2	3	4	5
CTM	6					
CT AC	1					
CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF	1					
CTEA - DGER	6					
CT régionaux DRAAF		4,9%	48,8%	36,5%	9,8%	0,0%
CT régionaux enseignement agricole		4,3%	17,0%	44,7%	34,0%	0,0%
CRIC*		19,2%	69,2%	11,6%	0,0%	0,0%

(*) Les commissions régionales d'information et de concertation (CRIC) ont été mises en place par arrêté du 30 novembre 2011 pour garantir un lieu d'échange sur les sujets communs aux directions régionales et aux DDI (sujets budgétaires liés au R-BOP et à la formation continue). Elles permettent un échange au niveau régional entre le responsable de BOP (le DRAAF), des représentants des DDI et les organisations syndicales.

Points discutés au sein des comités techniques

Certains points sont inscrits régulièrement à l'ordre du jour des CT, conformément aux dispositions prévues à l'article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Au CTM

Consultation sur des projets de textes

Avis sur les projets de décrets :

- ▶ relatif aux personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture,
- ▶ modifiant le décret n° 2013-106 du 30 janvier 2013 relatif à l'ouverture de recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'Etat relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Office national des forêts,
- ▶ portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels de l'Institut national de l'information géographique et forestière,
- ▶ fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt,
- ▶ modifiant le décret n° 2001-1038 du 8 novembre 2001 portant statut particulier du corps de l'inspection générale de l'agriculture.

Avis sur les projets d'arrêtés :

- ▶ relatif à la prorogation de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt,
- ▶ pris pour l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat en ce qui concerne certains personnels de l'Institut national de l'information géographique et forestière,
- ▶ relatif à la prorogation de la durée du mandat des membres de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts,
- ▶ portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés et les établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles relevant du ministre chargé de l'agriculture,
- ▶ portant extension de la prime de fonctions et de résultats aux membres du corps de l'inspection générale de l'agriculture et fixant les montants de référence de cette prime,
- ▶ modifiant l'arrêté du 29 avril 2005 fixant la liste des branches d'activités professionnelles et des emplois types des établissements publics d'enseignement supérieur agricole relevant du ministre chargé de l'agriculture et de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments,
- ▶ relatif à la prorogation de la durée du mandat des membres de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Dans le cadre de questions plus ciblées :

- ▶ Projet stratégique du ministère et programme ministériel de modernisation et de simplification (PMMS), décentralisation,
- ▶ Plan d'action ministériel sur l'égalité professionnelle femmes/hommes,
- ▶ Point d'information sur l'ONP,
- ▶ Réorganisation du réseau des référents et experts nationaux,
- ▶ Programme de travail ressources humaines,
- ▶ Budget 2014 du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt,
- ▶ Répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics,
- ▶ Elections 2014,
- ▶ Point sur l'ancienneté de 3 ans dans un poste comme préalable à la mobilité d'un agent,
- ▶ Bilan social 2012,
- ▶ Programme de travail ressources humaines,
- ▶ Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A et A+ du ministère en charge de l'agriculture.

Au CTEA DGER

Avis sur les projets de décrets :

- ▶ relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements d'enseignement supérieur agricole publics et au conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire,
- ▶ relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans,
- ▶ relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L.4153-9 pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans,
- ▶ portant règlement général du certificat d'aptitude professionnelle agricole,
- ▶ modifiant le règlement général du baccalauréat professionnel (partie réglementaire du code de l'éducation),
- ▶ fixant les conditions d'intégration dans l'enseignement agricole public de l'établissement d'enseignement agricole privé le « Grand Blottereau ».

Avis sur les projets d'arrêtés :

- ▶ portant création du certificat de spécialisation agricole option « conduite d'un élevage ovin viande » et fixant ses conditions de délivrance selon la modalité des unités capitalisables et son annexe référentiel de diplôme,
- ▶ modifiant l'arrêté du 2 octobre 2007 modifié relatif à la création du brevet professionnel option « responsable d'exploitation agricole » selon la modalité des unités capitalisables et son annexe unité capitalisable technique "conduire un atelier de production aquacole continentale",
- ▶ relatif aux conditions d'attribution de l'indication "section européenne" sur le diplôme du baccalauréat professionnel pour les spécialités visées par l'article D.337-53 du code de l'éducation,
- ▶ modifiant l'arrêté du 8 juillet 2011 portant création du certificat de spécialisation agricole option « restauration collective » à titre expérimental et fixant ses conditions de délivrance par la voie de l'apprentissage et selon la modalité des unités capitalisables,
- ▶ relatif à l'enseignement à distance préparatoire au cycle terminal du baccalauréat professionnel relevant de la compétence du ministre chargé de l'agriculture,
- ▶ relatif à l'enseignement à distance préparatoire au brevet de technicien supérieur agricole relevant de la compétence du ministre chargé de l'agriculture,
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « Aquaculture »,
- ▶ portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur agricole option « Aménagements paysagers »,
- ▶ fixant les passerelles entre le brevet de technicien supérieur agricole option « développement, animation des territoires ruraux » délivré par le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt et le diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « développement de projets, territoires et réseaux » délivré par le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative »,
- ▶ relatif à l'organisation, aux horaires et au programme des classes préparatoires accessibles aux titulaires de diplômes obtenus après deux années d'études supérieures,
- ▶ relatif au concours commun d'accès aux formations d'ingénieurs d'écoles nationales relevant du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de l'enseignement supérieur,
- ▶ relatif au concours commun d'accès dans les écoles nationales vétérinaires,
- ▶ fixant la grille horaire dans les classes de quatrième de l'enseignement agricole,
- ▶ fixant la grille horaire dans les classes de troisième de l'enseignement agricole,
- ▶ relatif aux conditions d'attribution de l'indication « section européenne » sur le diplôme du baccalauréat technologique série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant »,
- ▶ fixant les conditions dans lesquelles les candidats ajournés à l'examen de la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant » (STAV) du baccalauréat technologique peuvent se présenter, à compter de la session 2015, à l'examen de la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant » (STAV) créée par l'arrêté du 21 février 2013,
- ▶ relatif aux épreuves du deuxième groupe de la série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant : agronomie, alimentation, environnement, territoires » (STAV) du baccalauréat technologique créée par l'arrêté du 21 février 2013,
- ▶ relatif à la dispense du brevet d'études professionnelles agricoles spécialité « services aux personnes » pour les titulaires du titre professionnel d'assistant(e) de vie aux familles du ministère chargé de l'emploi,

- ▶ relatif à la procédure d'habilitation pour la mise en œuvre des unités capitalisables (UC) et du contrôle en cours de formation (CCF) pour les diplômes et titres de l'enseignement agricole préparés par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage,
- ▶ relatif à la procédure d'habilitation pour la mise en œuvre des unités capitalisables (UC) et du contrôle en cours de formation (CCF) pour les diplômes et titres de l'enseignement agricole préparés par les voies de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage,
- ▶ modifiant l'arrêté du 15 avril 2013 relatif au programme des enseignements de la classe de troisième de l'enseignement agricole et en particulier le programme de l'enseignement d'histoire-géographie – éducation civique,
- ▶ modifiant les objectifs de formation du module MG1 du référentiel de formation commun à toutes les spécialités du baccalauréat professionnel relevant du 2ème alinéa de l'article D337-53 du code de l'éducation.

Autres points :

- ▶ Formations à enjeux particuliers (année scolaire 2013 – 2014),
- ▶ Point d'information sur l'état d'avancement du projet de loi d'avenir sur l'agriculture, l'agroalimentaire et la forêt,
- ▶ Avis sur le projet de loi d'avenir de l'agriculture, l'alimentation et la forêt et le projet stratégique pour l'enseignement agricole,
- ▶ Point d'information sur la rentrée scolaire 2013.
- ▶ A la demande du SNETAP-FSU, sera évoquée la question des fusions et des restructurations des établissements d'enseignement,
- ▶ Point d'information sur la note de service relative à la rentrée 2014,
- ▶ Point d'information sur la mise en oeuvre de la Charte de la laïcité,
- ▶ Présentation du projet stratégique pour l'enseignement agricole suite aux différentes réunions des groupes de travail du CNEA,
- ▶ Présentation du plan d'action « enseigner à produire autrement »,
- ▶ Présentation du tableau de bord du 5ème schéma prévisionnel des formations (2009-2014).

Au CT AC

- ▶ Projet de décret modifiant le décret n° 2008-636 du 30 juin 2008 fixant l'organisation de l'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche,
- ▶ Projet de décret modifiant le décret n° 2008-680 du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire,
- ▶ Point sur les mobilités et autres mouvements de personnels en 2012.

Dans le cadre des questions diverses :

- ▶ Mode de gestion de l'ensemble des demandes de participation des agents de l'administration centrale aux journées du patrimoine organisées par le MAAF.
- ▶ Date limite pour le retour des fiches de propositions d'avancement au SG.
- ▶ Dotation en effectif des directions d'administration centrale ; évolution des effectifs dans les DAC, CGAAER et Cabinet depuis 2009.
- ▶ Bilan du turn-over et du temps de vacance de poste : durée moyenne des agents sur leur poste et durée moyenne de vacances de postes.
- ▶ Transfert DPMA.
- ▶ Prise en compte des mobilités internes (données chiffrées).
- ▶ Maîtrise du temps de travail. Protocole sur l'égalité homme-femme. Télétravail : bilan de l'application de la note de service.
- ▶ Fonctionnement des services de restauration à Vaugirard.

Au CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF

Le CTS réseau DRAAF/DRIAAF/DAAF ne s'est pas tenu en 2013.

Nombre et nature des accords négociés

Sans objet

Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

Sans objet

III. Le dialogue social local

Le dialogue social local se déroule, d'une part, dans les comités techniques (CT) des Directions départementales interministérielles relevant des services du Premier Ministre, d'autre part, dans de multiples comités techniques relevant du ministère chargé de l'agriculture : notamment dans les CT spéciaux, les CT régionaux DRAAF, les 5 CT des départements d'Outre-Mer (Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Guyane, Mayotte) et les 22 CT régionaux du secteur de l'enseignement agricole.

Les principaux sujets traités en 2013 au sein des CT des DRAAF/DAAF/DRIAAF

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Locaux (immobilier, déménagements, entretien, sécurité,...) ARTT / RIALTO (bilan, ajustement, jours de fermeture, GESTOR) ▶ Budget de fonctionnement, BOP moyens ▶ Formation continue (bilan 2011, plan 2012, proposition 2013) - Présentation de la CRIC ▶ Gestion des ressources humaines - mobilités, mouvements de personnel, avancements, parité homme/femme (Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes) ▶ Primes (modulation, harmonisation, bilan)/Prime spéciale, critères d'attribution ▶ Réforme de l'administration territoriale de l'Etat (REATE) - Réorganisation des services - Modernisation de l'action publique, décentralisation ▶ Frais de déplacements (utilisation Chorus DT), Ordres de mission permanents ▶ Informatique 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Action sociale ▶ Médecine de prévention, Document unique de prévention des risques professionnels ▶ Plate-forme Chorus, CPCM ▶ Application SALSA ▶ CHS-CT (composition, articulation CT/CHSCT,...) ▶ Hygiène et sécurité (registre, bilan, crédits, convention MSA) ▶ GPEC "Emplois Métiers Horizon 2013" ▶ Déprécarisation ▶ PFR ▶ Restaurant administratif

Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire

Sans objet

Les principaux sujets traités en 2013 au sein des CT régionaux de l'enseignement agricole

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rentrée scolaire 2013 (préparation, évolution des structures pédagogiques, effectifs, personnels, mouvements, dotation globale horaire) ▶ Rénovation/réforme de la voie professionnelle ▶ PREA (projet régional de l'enseignement agricole : planning d'avancement, actualisation) - PREA Public ▶ État des lieux des formations ▶ Formation professionnelle continue des personnels (DRF) ▶ Agents non titulaires (rémunérations, contrat de travail, CCP) ▶ Déprécarisation ▶ Bilan des examens, résultats scolaires ▶ Apprentissage ▶ Préparation de la rentrée scolaire 2013 (structure pédagogique effectifs, personnels, mouvements,...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en place et suivi de l'avancement du projet d'ENT (Espace Numérique de Travail) ▶ Médecine de prévention des agents de l'enseignement agricole ▶ Indicateurs 2012 et 2013 du programme 143 et BOP 143 pour 2013 (LOLF) ▶ Gestion du handicap ▶ Emplois d'avenir professeur ▶ Mise en place des conseils de l'éducation et de la formation ▶ Hygiène et sécurité (mise en place d'un CHSCT, bilan CHS, tenue d'un document unique d'évaluation des risques professionnels,...) ▶ Mise en place nouveau CTREA après élections du 20 octobre 2011

Les principaux sujets traités en 2013 au sein des CRIC

Par au moins deux tiers	Par au moins un tiers
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evolution des effectifs et moyens des BOP 206 et 215 ▶ Présentation du DRF 2013 / DRF 2014 ▶ Action sociale ministérielle (restauration collective, suivi médical, médecine de prévention, prestations sociales) ▶ Transfert du FEADER aux régions ▶ Modernisation de l'action publique et décentralisation (devenir des DDCSPP, restructuration en abattoirs,...), Projet stratégique du MAAF ▶ Bilan 2012, Avancée du Programme régional de formation 2013 ▶ Dispositif de déprécarisation (bilan des formations,...) ▶ Bilan social par BOP 206 et 215 (répartition des effectifs par missions, tranche d'âge et sexe en ETPT), Dispositif régional de GPEC, Protocole égalité femmes / hommes ▶ Fréquence et organisation des CRIC (calendrier, réunions en visio-conférence,...) ▶ Risques professionnels (présence de l'inspecteur hygiène et sécurité du MAAF en qualité d'expert aux CRIC,...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formation régionale mutualisée (SAFIRE) ▶ Frais de déplacement BOP 333 ▶ Opérateur national de paye (ONP) ▶ Droit individuel à la formation (DIF), ▶ Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Synthèse des procès-verbaux des commissions régionales d'information et de concertation (CRIC)

Le bilan ci-dessous retrace la première année de fonctionnement de ces instances

Région	Observations
Alsace	Présentation du DRF 2013. Evolution des effectifs et moyens des BOP 206 et 215. Questions diverses (gestion des demandes de vacation, point sur éventuel transfert du CPCM, décentralisation du 2 ^{ème} pilier PAC).
Aquitaine	Approbation PV 1 03 12. Présentation du DRF 2013. Evolution des effectifs 2012. Eléments de cadrage pour le dialogue de gestion 2013. Sur les effectifs les représentants ont exprimé leur crainte : décentralisation, délégation de missions.
Auvergne	Approbation PV 10 02 12. Présentation diaporama BOP 143, 154, 149, 215 et 206. Diaporama sur la déprécarisation. Document régional de formation 2013. Point sur le restaurant administratif de Marmilhat. Décentralisation 3 ^{ème} acte.
Basse-Normandie	Approbation PV 30 01 12. Corrections à apporter au RI avant approbation. Présentation des pré-notifications des dotations d'objectifs (DO) des BOP 215 et 206. Présentation du dispositif de « déprécarisation » susceptible d'évoluer. Perspectives 2013 : projet de décentralisation (transfert de compétence aux Conseils Régionaux), attendre la future loi de décentralisation, les propositions de l'ARF ne sont que des propositions. Projet de mutualisation des fonctions supports en DDI (« bleu de Matignon ») : rénovation de l'action publique au lieu de RGPP. Constat d'un blocage des mobilités interministérielles. Questions diverses : améliorations à apporter de l'application CHORUS et de l'organisation des CPCM. Point sur l'ONP, sur l'harmonisation des RIALTO DDI/DRAAF. Bilan des actions sociales en DDI sera fait. Avis favorable systématique pour demandes de mobilités dans les abattoirs sous réserve de remplacement.

Région	Observations
Bourgogne	<p>Approbation PV 16 03 12.</p> <p>Présentation du projet de DRF, avis de la CRIC = les observations formulées sont prises en compte dans une nouvelle version du DRF qui sera envoyée aux membres et à laquelle ils pourront réagir sous huitaine.</p> <p>Information sur la préprogrammation des effectifs BOP 215 et 206 (diaporamas).</p> <p>Point sur les perspectives budgétaires pour ces deux BOP. Les membres de la CRIC seront informés lors de la prochaine réunion de ce qui aura été obtenu en dialogue de gestion et de la notification définitive.</p> <p>Information sur le dispositif de déprécarisation et sur les formations d'accompagnement (diaporama).</p> <p>Information sur le dispositif de parcours professionnel.</p> <p>Bilan des compensations 1 pour 1.</p> <p>Questions diverses : transfert des missions FEADER aux conseils régionaux.</p>
Bretagne	<p>Approbation du PV du 24 01 12.</p> <p>Délai trop long 2 CRIC, entre janvier et décembre.</p> <p>Les dates sont à caler par rapport aux notifications du dialogue de gestion. Demande ouverture d'une rubrique CRIC sur intranet DRAAF avec PV et annexes.</p> <p>Présentation et échanges sur le projet de note relatif au projet stratégique du MAAF.</p> <p>Présentation des effectifs des programmes 215 et 206 (bilan 2012 et perspectives 2013).</p> <p>Présentation de la démarche d'élaboration du DRF (budget formco 2013 = 2012). 2 autres sujets : budget et performance reportés à la CRIC de mars 2013.</p>
Centre	<p>Approbation du PV 8 02 12.</p> <p>Présentation de l'organisation de la fonction RBOP (dialogue de gestion,...) et la répartition des moyens humains et financiers BOP 215 et BOP 206.</p> <p>Questions diverses : demande de mettre à la prochaine réunion un point sur la PFR.</p>
Champagne-Ardenne	<p>Approbation du PV 26 01 12.</p> <p>Exposé de la conduite des dialogues de gestion sur le Programme 215 et le BOP 206. Bilan du DRF 2012 et présentation du DRF 2013. Point sur la stratégie de modernisation de l'action publique.</p> <p>Prévention des risques professionnels avec l'élaboration d'un plan d'action contre les risques psychosociaux (RPS).</p>
Corse	<p>Présentation du budget dans le cadre du dialogue de gestion 2013 (BOP 149, 143, 206 et 215).</p> <p>Information sur les missions et l'organisation du service social du personnel du ministère (note de service du 29 août 2012).</p> <p>Questions diverses : point sur la déprécarisation.</p>
Franche-Comté	<p>Approbation PV 8 02 2012. Adoption du RI.</p> <p>Présentation du DRF : bilan technique 2012, enjeux régionaux, orientations.</p> <p>Gestion des effectifs, le dialogue de gestion (BOP 215 et 206).</p> <p>La prévention des risques professionnels (TMS/RPS).</p>
Haute-Normandie	<p>Approbation du PV 27 01 12. Présentation et approbation du RI.</p> <p>Présentation du bilan 2012 et projet 2013 du DRF.</p> <p>Gestion des effectifs et dialogue de gestion 2013.</p> <p>Prévention des risques professionnels.</p>
Languedoc-Roussillon	<p>Approbation du PV 27 02 12.</p> <p>Présentation des éléments du dialogue de gestion en matière d'allocation des moyens du ministère chargé de l'agriculture en 2013 : effectif des BOP 206 « sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation » et 215 « conduite et pilotage des politiques de l'agriculture », dotations budgétaires.</p> <p>Bilan d'étape de la formation continue et perspective 2013.</p> <p>Questions diverses : inquiétudes des agents face aux annonces faites dans le cadre de la décentralisation et de la modernisation de l'action publique. Idem pour les agents des dd(cs)pp face aux annonces de délégations de l'inspection en abattoir. Il est soulevé également la nécessité de fluidifier les passerelles permettant un changement de poste au sein de la même structure.</p>

Région	Observations
Limousin	<p>Approbation du PV 20 04 12. Le RI est validé.</p> <p>Echanges sur la modernisation de l'action publique (MAP) : agenda des réformes 2012-2013.</p> <p>Rappel des effectifs et évolution 2012/2013. Orientation budgétaire 2013. Présentation du DRF 2013.</p> <p>Questions diverses : nombre d'agents concernés par la déprécarisation.</p> <p>Note en novembre sur le dispositif jusqu'en 2016.</p>
Lorraine	<p>Ordre du jour : Approbation du PV précédente CRIC.</p> <p>Informations sur le dialogue de gestion 2013.</p> <p>Présentation de l'action sociale au ministère. Présentation du DRF 2013.</p>
Midi-Pyrénées	<p>Approbation PV 3 02 12. Approbation RI.</p> <p>Présentation du bilan de l'activité formation de la PFRH (BOP 333).</p> <p>Point d'avancement de la feuille de route des missions forestières.</p> <p>Présentation du bilan technique 2011 dans le cadre du DRF.</p> <p>Présentation du tableau récapitulatif des effectifs du ministère dans les différents SIDSIC de la région.</p> <p>Questions diverses : demande à la prochaine CRIC de faire un point de l'emploi précaire au regard de la loi du 12 mars 2012 ainsi que sur la prévention des risques psychosociaux.</p> <p>Validation PV 14 06 12. Dialogue de gestion 2013 (BOP 206 et 215).</p> <p>Examen des mises à jour du DRF. Présentation du dispositif de déprécarisation.</p> <p>Etat des lieux des agents en DD(CS)PP dans les services SPA.</p> <p>Etat d'avancement de la feuille de route sur les missions forestières.</p>
Nord-Pas de Calais	<p>Approbation PV 30 01 12. Approbation du RI.</p> <p>Examen du projet de DRF 2013 qui servira de base lors du prochain dialogue de gestion.</p> <p>Présentation des orientations du programme national de prévention des risques professionnels et ses déclinaisons.</p>
Pays de la Loire	<p>Approbation PV 6 02 12.</p> <p>Présentation du DRF 2013 avec bilan 2012 (domaines prioritaires pour 2013 : plan de déprécarisation, alimentation : thèmes juridiques et contrôles en abattoirs, développement durable, hygiène et sécurité, techniques comptables, formations transverses, formations RAEP).</p> <p>Budget prévisionnel 2013 du DRF.</p> <p>Dialogue de gestion 2013 : contexte national, BOP 215 et 206 .</p>
Picardie	<p>Approbation PV 10 02 12. Adoption du RI après modification.</p> <p>Echange sur le projet de DRF 2013 et bilan de 2012.</p> <p>Information sur le processus de déprécarisation.</p> <p>Echange sur le dialogue de gestion 2013 et la répartition des moyens en personnel.</p>
Poitou-Charentes	<p>Approbation PV 16 02 12. Rappel des champs de compétence de la CRIC. Présentation du DRF 2013.</p> <p>Bilan 2012 et perspectives 2013 des BOP 206 et 215.</p>
P.A.C.A.	
Rhône-Alpes	<p>Approbation PV 02 02 12. Approbation du RI.</p> <p>Présentation des modalités d'allocation des moyens en budget et en personnel de la DRAAF et des DDI de Rhône-Alpes pour 2013.</p> <p>Présentation de SALSA (suivi de l'activité des services).</p> <p>Présentation de la GPEC et situation de la DRAAF au regard de la GPEC, actions programmées.</p> <p>Point d'étape du DRF 2012 et préparation du document pour 2013 (éléments de méthode).</p> <p>Présentation des orientations du ministère en matière de prévention des risques professionnels et d'action sociale.</p> <p>Questions diverses : explications sur l'Audit contrôle interne comptable (CIC) à la DRAAF le 18 juin dernier.</p> <p>Réponse apportée sur la question des remplacements dans les abattoirs. Demande d'un point régional sur les SIDSIC.</p> <p>Approbation PV 5 7 12 et le RI de la CRIC son approuvés.</p> <p>Dialogue de gestion 2013 : programmation budgétaire des BOP 215 et 206, moyens humains et crédits de fonctionnement.</p> <p>DRF 2013 : rappel du contexte 2012. Le budget demandé est de 205 000 € pour 2013. La notification est attendue pour la fin de l'année 2012.</p> <p>Echange sur les annonces de décentralisation ou autre transfert de compétence et sur les discussions engagées au plan national entre le ministre et les OS (modernisation de l'action publique, un comité interministériel de l'action publique a été créé).</p> <p>Questions diverses : demande d'évaluation de la mise en place des SIDSIC sur les conditions de travail des agents.</p>
Ile-de-France	

Protection juridique et régime disciplinaire

I. Protection fonctionnelle des fonctionnaires en 2013

En 2013, 35 agents ont adressé une demande de protection fonctionnelle au service des affaires juridiques, qui a ouvert 24 dossiers.

10 dossiers ont été soumis aux autorités judiciaires :

- ▶ dans 6 dossiers, les 11 agents victimes d'attaques (actes d'intimidation, violences ou menaces) ont tous vu leur agresseur condamné par les tribunaux correctionnels à des peines s'échelonnant de 2 mois d'emprisonnement avec sursis à des amendes avec sursis. En outre, certains ont demandé et obtenu l'euro symbolique pour réparer leur préjudice moral, les autres des dommages et intérêts de plusieurs centaines d'euro.
- ▶ un agent a obtenu satisfaction dans un contentieux relatif à la loi sur la presse,
- ▶ 3 dossiers ont concerné des agents mis en cause (2) ou entendu sous le statut de témoin assisté (1)

Les honoraires des avocats ayant assuré la défense des 15 agents concernés ont été pris en charge au titre de la protection fonctionnelle.

Compte tenu de la durée des procédures judiciaires, il importe de signaler que :

- ▶ 3 dossiers concernant 4 agents, ouverts en 2013, pour lesquels la prise en charge des honoraires d'un avocat ne présente aucune difficulté, sont en attente de la décision de poursuite du parquet.
- ▶ 4 agents ont bénéficié de la prise en charge des honoraires de leur avocat en 2013 pour des dossiers ouverts au cours des années précédentes.

Les autres demandes de protection fonctionnelle n'ont pas donné lieu à une procédure judiciaire, la question de la prise en charge des honoraires d'avocat ne s'est donc pas posée. Outre ce volet financier, la protection fonctionnelle comprend une assistance juridique, ainsi que des mesures de soutien et de prévention dont le choix est laissé à l'appréciation de l'administration.

II. Fautes commises et sanctions prononcées en 2013

Fautes	Détournement, conservation de fonds, malversation		absences irrégulières abandon de fonction		mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Incorrections violences & insultes		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation			2						1						3	
Mise à la retraite d'office	1	1													1	1
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans		1			1		1				1				3	1
Blâme	1		1												2	
Avertissement					2									1	2	1
Totaux	2	2	3	0	3	0	1	0	1	0	1	0	0	1	11	3

Chapitre VI

L'action sanitaire et sociale

Objectifs, organisation et acteurs

- I. L'action sociale
- II. L'action sanitaire
- III. Les acteurs

Bilan des crédits de l'action sanitaire et sociale

L'action sociale

- I. Le service social du personnel
- II. Les prestations d'action sociale
- III. Le logement
- IV. La restauration collective
- V. L'association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'agriculture nationale (ASMA)
- VI. Les mutuelles

L'action en faveur des travailleurs handicapés

- I. Contexte du handicap dans la fonction publique
- II. Evolution des recrutements annuels
- III. Convention FIPHPF

L'action sanitaire

- I. La médecine de prévention
- II. Les accidents du travail et les maladies professionnelles
- III. Le comité médical et la commission de réforme
- IV. Le dispositif hygiène et sécurité

Chiffres clés 2013

Crédits d'action sanitaire et sociale

- autorisations d'engagement : 8 179 803 €
- crédits de paiement : 8 797 492 €

Dépenses au titre de la restauration :
3 279 479,21 €

Dépenses au titre de la prestation de secours :
366 627 €

Dépenses pour les réservations de logements :
256 950 €

Recrutement de personnes handicapées : 30

Taux d'emploi des travailleurs handicapés : 4,55%

Objectifs, organisation et acteurs

La politique d'appui social au personnel s'articule autour de deux volets essentiels : l'action sociale et l'action sanitaire. Elle est mise en œuvre en concertation avec les organismes consultatifs compétents que sont le comité interministériel de l'action sociale (CIAS), le comité technique ministériel (CTM) en section spécialisée d'action sociale et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHCT).

I. L'action sociale

Elle vise à :

- ▶ améliorer les conditions de travail des personnels au sein de l'administration et faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale,
- ▶ financer des équipements sociaux,
- ▶ subventionner les associations ou organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère,
- ▶ répondre aux situations sociales d'urgence et les plus difficiles, notamment en faveur des agents les moins favorisés.

II. L'action sanitaire

Elle doit permettre :

- ▶ d'assurer le suivi médical des agents, et particulièrement de ceux dont l'activité professionnelle présente des risques directs ou indirects pour leur santé,
- ▶ de concourir à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'environnement professionnel des agents,
- ▶ d'assurer la couverture des agents atteints de maladies professionnelles ou victimes d'accidents du travail,
- ▶ de mener des actions de formation, d'information et de prévention dans les domaines sanitaire et médical au sens large.

III. Les acteurs

Le comité interministériel d'action sociale de l'État (CIAS) détermine notamment les prestations d'action sociale extralégales et facultatives, communes à l'ensemble des administrations d'État.

Les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ont compétence pour répondre à des besoins ponctuels et collectifs de dimension interministérielle et à vocation régionale en matière d'équipements sociaux visant la restauration administrative, le logement et pour proposer des actions en faveur des enfants des agents de l'État.

Le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) assure la coordination de la politique d'action sanitaire et sociale (secrétariat des instances de concertation et des commissions), gère le budget de cette politique et participe directement à sa définition et à sa mise en œuvre.

Le correspondant handicap ministériel impulse, anime et coordonne les travaux et les actions contribuant à mettre en œuvre, au sein du ministère, la politique d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés. Il contribue à l'établissement et à la promotion d'une politique de communication active sur le handicap.

Le secrétariat général de chacun des services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDT/M, DDCSPP, DDPP) constitue le relais social, au niveau local, des agents du ministère affectés dans les services déconcentrés.

Les comités et commissions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail et procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents.

Le conseiller de prévention coordonne et anime le réseau des assistants de prévention. Il est chargé d'assurer un rôle d'appui à la mise en place d'une politique de santé et sécurité au travail.

Les associations d'action sociale, sportive, culturelle et de loisirs (ASMA nationale et départementales) gèrent, dans le cadre d'une convention avec le ministère chargé de l'agriculture, des activités de loisirs et d'entraide.

Les mutuelles : le ministère a référencé deux mutuelles, la SMAR et la MGET/MGEN VIE, pour assurer la protection sociale complémentaire des agents. Les conventions avec ces deux organismes ont été signées le 17 décembre 2008 et sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2009 pour une durée de sept ans.

Bilan des crédits de l'action sanitaire et sociale

Répartition des crédits en titre 3 par programme (en €)

Programme 215 - crédits d'action sanitaire et sociale	AE	CP (crédits exécutés)
215 BOP administration centrale	5 160 429	5 778 118
215 BOP services déconcentrés	2 210 477	2 210 477
206 DD(CS)PP	808 897	808 897

AE : autorisations d'engagement
CP : crédits de paiement

Principaux postes de dépenses – Prog. 215 adm. centrale (en €)

Principaux postes de dépenses	Crédits utilisés (CP)
Restauration parisienne	1 133 965
Subvention ASMA	2 687 635
Subvention colonies (ASMA)	696 050
Logement	256 950
Mutuelles	617 689
Prestations diverses	6 939
Action sanitaire et sociale	23 174
Hygiène et sécurité : CHSCT locaux et CHSCT ministériel	137 893
Comité médical	9 848

Dépenses de titre 2 par type d'action de 2011 à 2013 (en €, en exécution)

Programme	Secours	Aide logement	Sport et loisirs	Handicap	Famille	Prestation facultative action sociale	Directe employeur	Total
215	322 574,97	8429,22	130 230,13	91 617,37	18 817,00	14 863,31	12 129,84	598 661,84
206	300,72	500	75 253,35	39 270,91	5 428,13	18 677,70		139 430,81
143	357,81	713,98	64916,51	118 741,27	20683,14	18 107,63		225 520,34
142		1743,69	24209,53	22 713,99				48 667,21
TOTAL 2011	323 233,50	113 86,89	294 609,52	272 343,54	44 928,27	51 648,64	12 129,84	1 010 280,20
215	316 161,31	8 367,19	130 826,08	104 665,84	22 499,40	13 993,87	12 842,74	615 356,43
206	105,15		74 683,48	27 473,72	7 582,38	21 164,3		131 009,03
143			71351,66	116 484,28	21 154,88	15 973,33	34,5	224 948,65
142			17 802,43	26 998,58				44 801,01
TOTAL 2012	316 266,46	8 367,19	294 663,65	275 622,42	51 236,66	51 131,50	12 877,24	1 010 165,12
215	364 717,33	9 328,47	119 783,45	89 656,55	11 327,66	13 877,19		608 640,65
206		1 088,80	82 592,78	40 159,39	6 399,37	21 710,56		151 950,90
143		347,43	71 485,28	134 364,73	16 955,5	16 878,35		240 031,24
142			37 531,43	28 326,89				65 858,32
TOTAL 2013	364 717,33	10 764,70	311 392,94	292 507,56	34 682,53	52 466,10		1 066 531,16

Prestations interministérielles

	Montant total des prestations individuelles (PI)	Montant total des PI pour les agents du MAAF	
Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP)	4 862 047	1,03%	50 079
CESU pour garde d'enfants 0-3 ans	31 780 874	1,12%	355 946
CESU pour garde d'enfants 3-6 ans	27 453 060	1,36%	373 362
Chèques-vacances	36 029 175	1,41%	508 011
Total			1 287 398

L'action sociale

I. Le service social du personnel

En 2013, l'activité des 16 assistants de service social (ASS) s'est réalisée dans un contexte de réorganisation du réseau, marquée par la création d'un poste d'ASS pour la région Pays de la Loire, et la poursuite de la convention cadre au sein des DDI et des conventions de partenariat avec quatre ministères (MEDDE, MEF, MAS, MJ).

Dans le cadre de leur mission d'accompagnement des agents en difficulté personnelle ou familiale, les ASS font état d'une augmentation des problématiques de santé physique et psychique avec des impacts financiers et sociaux.

Ils constatent une demande croissante d'accompagnement social et de soutien psycho-social dans la durée qui permet le maintien du lien social et l'interface avec l'institution.

Au plus près des agents et des services, le réseau du service social inscrit ses pratiques professionnelles dans une démarche de partenariat constant avec l'ensemble des acteurs ministériels. Ses interventions se multiplient dans le cadre de la gestion des ressources humaines, où il apporte son expertise et un appui au management.

Nombre de permanences par structures

	Nombre total de permanences	Dans les DDI	Dans les structures MAAF	Dans les autres ministères
2012	1 632	642	958	32
2013	1 735	646	1 049	40

Les organisations de travail des ASS leur permettent de rencontrer majoritairement les agents au sein des lieux administratifs lors de permanences sur sites.

On constate une augmentation de 6,3% du nombre de permanences comparativement à l'année antérieure.

	Personnes reçues au cours des permanences	Entretiens	Rencontres avec les partenaires
2012	2 479	6 400	2 026
2013	2 844	7 116	2 299

Le nombre d'agents reçus est en augmentation (+ 14,72% par rapport à 2012).

Les sollicitations des agents sont supérieures aux chiffres ci-dessus. En effet, le service social constate que le courriel (dont l'usage n'est pas comptabilisé) représente un outil de communication de plus en plus fréquemment utilisé, particulièrement pour des interventions ponctuelles.

Répartition de la population prise en charge

Total des personnes reçues (dossiers suivis et interventions ponctuelles)

	Actifs	Retraites
2012	2 373	106
2013	2 725	119

Les interventions concernant les actifs et les retraités connaissent une hausse respective de 15 % et 12%.

Les actions menées régulièrement par les assistants de service social telles que l'accueil d'agents nouvellement affectés, les visites de services et les relations étroites avec les SRH, s'inscrivent dans la durée et permettent de poursuivre l'objectif de faciliter l'accès au service social pour tous les agents.

A la demande des ASS, les tableaux ci-dessous diffèrent de ceux présentés les années antérieures : les interventions ponctuelles sont prises en compte dans les statistiques relatives à la typologie des populations.

En effet, ces interventions représentent une part importante de leur travail. Elles concernent notamment les agents contractuels payés sur le budget des établissements. Bien que ne relevant pas stricto sensu de l'action sociale du ministère, ils sollicitent fréquemment les ASS qui répondent à leurs demandes en travaillant en lien avec les services sociaux des conseils généraux.

Les années précédentes, seuls les dossiers suivis étaient pris en compte, ce qui explique l'augmentation des données chiffrées entre 2012 et 2013.

La comparaison des totaux n'est donc plus pertinente entre 2012 et 2013 dans les tableaux qui suivent. En revanche, il reste pertinent de mesurer l'évolution du % de personnes reçues par catégories. On constate ainsi :

- ▶ une légère augmentation du nombre d'agents de catégorie A (25 % en 2013 contre 21% en 2012),
- ▶ une baisse pour la catégorie B (37% en 2013 contre 40% en 2012),
- ▶ une proportion constante du nombre d'agents de catégorie C : 39%.

Actifs reçus par catégorie

Catégories	A	B	C
2012	369	710	694
2013	674	1 001	1 059

Répartition des actifs reçus par lieu de travail

	AC	DRAAF	DDI	Enseignement	Autres ministères
2012	107	318	667	586	50
2013	144	477	944	1 119	43

La répartition par lieu de travail est similaire de 2012 à 2013. Comme en 2012, le plus grand nombre de personnes reçues travaille dans l'enseignement, viennent ensuite les DDI puis les DRAAF.

Répartition par types de difficultés rencontrées

	Environnement professionnel	Famille	Santé
2012	1296	1202	490
2013	1820	1507	717

En 2013, comme en 2012, les demandes sont motivées majoritairement par des difficultés liées à l'environnement professionnel. Les ASS constatent que les agents les sollicitent de plus en plus sur des sujets relatifs à la vie professionnelle et **soulignent la nécessité de prendre fortement en compte la dimension humaine dans l'évolution et les mutations du monde du travail.**

Les aides financières : quelques éléments de compréhension.

Le dispositif

La prestation de secours financier non remboursable a pour objet d'accompagner les agents actifs ou retraités dans une situation pécuniaire particulièrement difficile qui ne peut trouver de solution par l'application de la législation sociale en vigueur.

Ces aides ponctuelles, dont le montant varie en fonction de la situation, tendent à répondre le plus justement possible à chaque cas particulier. En principe le secours ne peut avoir de caractère répétitif car il répond à une situation d'urgence ou correspond à une action préventive visant l'équilibre du budget familial.

Cette prestation fait l'objet d'une procédure spécifique. Elle est attribuée sur la base d'une enquête sociale établie par un ASS et après examen pour avis en commission consultative des secours du ministère.

Attributions des secours de 2011 à 2013

	Dossiers présentés	Dossiers acceptés	Montant versé aux agents	Montant versé avec pouvoirs	Montant total des secours	Montant moyen des secours
2011	329	284	244 745 €	50 579 €	295 324 €	1 040 €
2012	319	293	255 153 €	49 977 €	315 130 €	1 075 €
2013	367	330	315 165 €	51 462 €	366 627 €	1 111 €

Le budget des secours continue sa progression, ainsi que le montant moyen du secours qui est passé de 1 040€ en 2011 à 1 111€ en 2013.

Cette prestation repose sur un travail d'analyse budgétaire effectué par les ASS et s'inscrit dans un plan d'action global qui requiert l'adhésion de l'agent.

Répartition des demandes par motifs

	2011	2012	2013
<i>Dossiers traités</i>	284	293	367
Budget	44%	46%	43%
Famille	16%	14%	11%
Santé	14%	14%	18%
Logement	11%	11,00%	12%
Travail	4%	4,00%	7%
Évènement exceptionnel	11%	11,00%	11%

Les difficultés budgétaires sont à l'origine du plus grand nombre des demandes et correspondent à des situations d'endettement actif ou passif :

- ▶ l'endettement « actif » est la conséquence d'un dysfonctionnement dans la gestion budgétaire qui se traduit par des dépenses incontrôlées et l'ASS propose alors un travail d'éducation budgétaire,
- ▶ l'endettement « passif » est lié aux événements de la vie : séparation, divorce, difficultés liées à la santé, chômage du conjoint ou des enfants.

Les motifs de demande d'aides relèvent majoritairement de cette seconde catégorie lorsque des dépenses imprévues et incontournables s'ajoutent à une gestion souvent serrée du budget, occasionnant des difficultés financières ponctuelles.

Des problèmes de découvert bancaire auxquels se greffe, quelquefois, une impossibilité à faire face aux besoins de première nécessité ont également été rencontrés.

Répartition des demandes par secteur

	2011	2012	2013
<i>Dossiers traités</i>	284	293	367
Administration centrale	10%	6%	9%
DRAAF	8%	14%	12%
DDI	37%	34%	29%
Enseignement agricole	27%	33%	33%
Enseignement supérieur	8%	8%	10%
Retraités	10%	5%	6%

Pourcentage de demandeurs par structure en 2012

	Demandes	Effectif agents	% demandeurs
Administration centrale	32	2 069	1.54%
DRAAF	45	2 335	1.92%
DDI	108	9 494	1.13%
Enseignement agricole	122	10 337	1.18%
Enseignement supérieur	38	2 664	1.42%

En 2013, la population concernée représente 1.28% en moyenne de la population active des agents du ministère.

II. Les prestations d'action sociale

Avec ces prestations, le MAAF intervient directement pour favoriser l'environnement social des agents.

Les prestations sociales versées aux agents d'administration centrale

	Nombre de dossiers	Total versé	Nombre de dossiers	Total versé
	2012		2013	
Centre de vacances colonies	19	3 911 €	5	582 €
Subvention trousseau	7	579 €	1	127 €
Séjours dans le cadre du système éducatif	12	1 184 €	5	390 €
Centre de loisirs sans hébergement	33	2 775 €	11	1 364 €
Séjours en maisons familiales, villages de vacances et gîtes	7	1 338 €	2	450 €
Séjours linguistiques	3	455 €	1	91 €
Total	81	10 242 €	25	3 004 €

L'appui social aux jeunes handicapés

	Nombre de dossiers	Total versé	Nombre de dossiers	Total versé
	2012		2013	
Allocation pour jeune handicapé de moins de 20 ans	14	8 230 €	17	7 936 €
Allocation de poursuite d'études de 20 à 27 ans				
Allocation de séjour en centre de vacances spécialisés				
Total	14	8 230 €	17	7 936 €

Les prestations sociales versées aux agents des services déconcentrés et établissements d'enseignement

	Aide au logement	Famille	Handicap	Prestations facultatives d'action sociale	Secours	Sport et loisirs	Total
Total	4 453,17	34 682,53	256 205,30	52 466,10	242,04	265 443,02	613 492,16

L'aide au double loyer (ADL) en administration centrale

L'ADL est une prestation spécifique du MAAF. Elle a pour objet d'atténuer, durant le temps de préavis, les frais de double loyer.

2012		2013	
Nombre de dossiers	Total versé	Nombre de dossiers	Total versé
5	3 884 €	4	2 650 €

III. Le logement

Parc locatif du ministère chargé de l'agriculture

La politique de logements en faveur des agents de l'administration centrale, mise en place en 1992, se poursuit en privilégiant les réservations de logements plutôt que l'achat de logements.

En 2013, le ministère a conclu une nouvelle convention de réservation avec la Fondation Rothschild. Cette réservation porte sur quatre appartements réhabilités de type F2 et F3 situés à Paris 15ème, 12ème et 18ème arrondissements.

Le coût total de cette opération s'élève à 252 000 euros (63 000 € x 4).

Propriété de l'administration

Localisation	F1	F2	F3	F4	Total
Montrouge (92)	18	16			34
Vanves (92)		2	4	1	7
Total	18	18	4	1	41

État des réservations au 31 décembre 2013

Localisation	F1	F2	F2/F3	F3	F4	F3/F4	F5 et +	Total
Paris	40	47	19	46	15			167
Banlieue	4	17		44	21	2	7	95
Total	44	64	19	90	36	2	7	262

En 2012 et 2013, deux réservations sont arrivées à échéance : un F2 situé à Villejuif et un F3 situé à Vitry-sur-Seine.

Le logement en administration centrale

En 2013, le nombre de demandes a été de 213 (pour 236 en 2012).

Les raisons invoquées à l'appui des demandes sont :

- ▶ Hébergement
- ▶ Séparation
- ▶ Logement trop petit
- ▶ Réduction du temps de transport
- ▶ Loyer excessif
- ▶ Mutation
- ▶ Problème de sécurité ou de voisinage

Répartition des demandeurs par catégorie

A	B	C	Total
110	68	35	213

Types de familles

	Sans enfant	Avec 1 enfant	Avec 2 enfants	Avec 3 enfants	Avec 4 enfants
Célibataires et familles mono parentale	76	26	20	3	
Couples	32	19	26	8	3

Types de logements demandés

Catégorie	F1	F2	F3	F4	F5 et +	Total
A	36	29	26	18	1	110
B	16	26	14	11	1	68
C	7	12	9	6	1	35
Total	59	67	49	35	3	213

Localisation demandée

75	91	92	93	94	95	77	78
139	6	28	2	19	3	4	16

Attribution

En 2013, 46 agents ont bénéficié d'un logement par l'intermédiaire du ministère.

	2011	2012	2013
Parc ministériel	31	33	29
Filière préfecture	31	34	17
Total	62	67	46

Sur les 200 dossiers présentés par le BASS, 55 dossiers ont été retenus par la préfecture et transmis au bailleur. On constate une diminution importante des attributions de logement par la préfecture par rapport à 2012 (-50%).

Cette diminution est due à plusieurs facteurs :

- ▶ depuis 2013, la préfecture doit obligatoirement proposer trois candidats au lieu d'un par logement, ce qui divise les chances des demandeurs,
- ▶ le nombre de logement sur Paris est en diminution,
- ▶ 9 désistements de candidats après accord du bailleur (inadaptation au besoin réel, trop petit, trop loin, mauvais état, désistement non motivé),
- ▶ 1 refus du bailleur (dépassement du plafond des ressources).

Pour la filière préfectorale, les dossiers des agents qui ont bénéficié d'un logement ont été présentés entre 1 et 7 fois et la durée d'obtention varie de 1 à 17 mois.

Permanences de l'Agence départementale d'information sur le logement (ADIL)

Les permanences de l'ADIL 75 sont assurées au ministère, rue de Varenne par une conseillère juridique et financière. Ces permanences se déroulent les troisièmes jeudis du mois, sur rendez-vous. Les agents locataires, propriétaires ou désirant accéder à la propriété peuvent y aborder toutes les questions financières, techniques ou juridiques relatives au logement.

Fréquentation :

- ▶ Nombre de permanences 10
- ▶ Nombre de consultations 30

Thèmes abordés :

- ▶ Location 62 %
- ▶ Copropriété 15 %
- ▶ Accession 15 %
- ▶ Fiscalité 8 %

IV. La restauration collective

L'accès à la restauration est facilité par la présence de restaurants administratifs (RA) et inter-administratifs (RIA). La signature de conventions spécifiques avec certains restaurants inter-entreprises (RIE) ou privés permet également d'offrir aux agents une restauration de proximité.

En 2013, le secteur de la restauration collective a consommé, comme les années précédentes, un quart des crédits annuels de l'action sanitaire et sociale. Les participations versées par le BASS comprennent :

- ▶ la subvention interministérielle repas (1,20€ en 2013) pour les agents dont l'indice majoré est inférieur à 466,
- ▶ les subventions versées à l'organisme prestataire au titre des dépenses de fonctionnement.

La restauration dans les services déconcentrés

Données budgétaires	2012	2013	2012	2013
Programme	206		215	
DAAF (DOM)			36 298 €	18 624 €
DRAAF - DDI	596 752 €	604 931 €	1 567 860 €	1 516 356 €
Total	596 752 €	604 931 €	1 604 159 €	1 534 980 €

La restauration en administration centrale

Sept structures ont participé en 2013 à la fourniture de repas pour les agents de l'administration centrale.

Bilan quantitatif 2013

En 2013, 221 949 repas ont été servis dans les restaurants inter-administratifs ou inter-entreprises parisiens, dont 102 412 ont bénéficié de la prestation repas interministérielle de 1,20 €.

Structure	Nombre de repas	Nombre de repas avec subv. interminist.	Subvention interministérielle		Subv. de fonctionnement	Subvention moyenne par repas	Subvention total 2013
			Part des repas subventionnés	Total subventions interministérielles			
AURI*	137 220	63 057	46%	80 965,19 €	577 200,00€	4,80 €	658 165,19 €
Le cercle militaire	143				457,60€	3,20 €	457,60 €
AgroParisTech	13 598	8 401	62%	10 081,20 €	44 176,37€	3,99 €	54 257,57 €
RIE Vaugirard	49 438	21 886	44%	59 325,60 €	176 856,75€	4,78 €	236 182,35 €
RIE Montparnasse	17 553	7 505	43%	9 006 €	108 327,13€	6,68 €	117 333,13 €
RIE Montreuil					53 429,05€		53 429,05 €
RIA Duquesne	3 997	1 563	39%	1 875,60 €	17 867,72€	4,94 €	19 743,32 €
Total 2013	221 949	1102 412	46%	161 253 ,59 €	978 314,62€		1 139 568,21 €

(*) Le prix total des repas concernant le RIE de Montreuil est calculé en fonction des m² occupés par le ministère.

Subventions versées de 2011 à 2013

	AURI	LE CERCLE	AGROPARIS TECH	RIE VAUGIRARD	RIE MONTPARNASSE	MONTREUIL	RIA DUQUESNE	RA FONTENOY
Coût total 2013	658 165,19	457,60	54257,57	236 182,35	117 333,13	53 429,05	19 743,32	
Coût total 2012	664 055,54		54 749,98	202 061,80	95 856,83	57881,79	12 549,53	24 109,88
Coût total 2011	673 988,97		56 231,10	197 311,67	126 509,83	60 613,51		30 137,35

Comparatif de la fréquentation journalière sur la période 2011 à 2013

	AURI	LE CERCLE	AGROPARIS TECH	RIE VAUGIRARD	RIE MONTPARNASSE	MONTREUIL	RIA DUQUESNE	RA FONTENOY	Total	Nbre jours ouverts
2013	547		54	197	70		16		884	251
2012	560		51	206	60		19		896	253
2011	540		54	204	80	29		49	956	253

V. L'Association d'Action Sociale, Culturelle, Sportive et de Loisirs du Ministère de l'Agriculture (ASMA Nationale)

Le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt a confié à l'ASMA nationale la responsabilité et les moyens de mettre en œuvre des activités de vacances, de loisirs, sportives et culturelles pour ses agents en activité et en retraite et leur famille.

Au plan local, des associations, les ASMA départementales proposent les activités au plus près des agents.

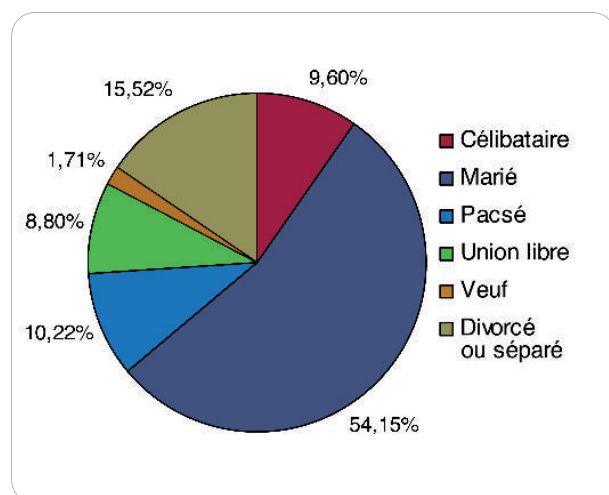
En 2013, les subventions versées par le MAAF à l'ASMA s'élèvent à :

- ▶ 2 687 635 euros au titre de la subvention de fonctionnement,
- ▶ 696 050 euros au titre de la mise en œuvre des séjours d'enfants.

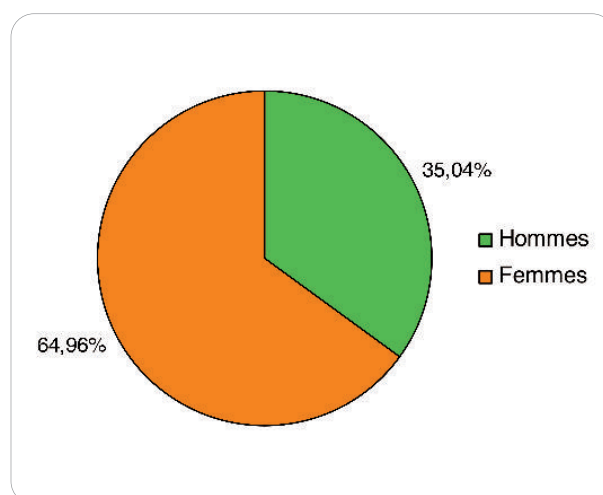
En 2013, 6617 agents ont déposé un dossier à l'ASMA, 783 de plus qu'en 2012. On peut y voir la conséquence de la politique d'information, de communication et notamment l'envoi des flashs.

Caractéristiques des agents qui ont déposé un dossier à l'ASMA nationale en 2013

Selon la situation familiale



Selon le genre



VI. Les mutuelles

Le MAAF a référencé deux organismes pour assurer la protection sociale complémentaire de ses agents : la SMAR et la MGET. Ces deux mutuelles proposent une offre référencée au titre des garanties santé, incapacité, invalidité, décès et prévoyance.

Les conventions du 17 décembre 2008 entre le MAAF, la SMAR et la MGET prévoient que ces organismes sont éligibles au versement d'une participation financière dont le montant est fonction des transferts de solidarité intergénérationnels et familiaux opérés au titre des garanties proposées aux agents. Les transferts de solidarité sont constitués par l'écart entre les cotisations et les prestations, versées pour les retraités et les conjoints et enfants ayants-droit.

Le montant maximum de la participation financière est de 876 129 €.

L'action en faveur des travailleurs handicapés et des agents en situation d'inaptitude.

La politique du ministère en matière d'actions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés ou en situation d'inaptitude est déclinée en plans pluriannuels. Une première convention financière assortie d'objectifs en lien avec le plan Handi-Cap du MAAF a été signée en mai 2011 et soldée en décembre 2013. Le Plan Handi-Cap 2009-2012 a donc été prolongé jusqu'en 2013 afin de faire coïncider dans le temps, les objectifs visés et les moyens financiers pour y parvenir.

I. Contexte du handicap dans la fonction publique

Le MAAF se doit, comme tous les employeurs publics et privés, de compter au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de son effectif. Dans la fonction publique, les employeurs qui ne se conforment pas à cette obligation doivent verser une contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les données chiffrées en matière de déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) du MAAF en 2013 ont progressé puisque le taux d'emploi légal est passé de 4,21 % en 2011 à 4,09 % en 2012 et à 4,55 % en 2013. Ce taux est la somme du taux d'emploi direct d'agents handicapés, soit 4,41 %, complété par la conversion en équivalent agents des dépenses en lien avec le handicap (prestations réalisées par les établissements et entreprises du secteur protégé, travaux divers, ...) à hauteur de 0,14%.

Le taux d'emploi étant inférieur aux 6% fixés par la loi, le montant de la contribution du MAAF s'est élevé à 2,56 millions d'€.

II. Évolution des recrutements annuels

La politique diversifiée de recrutement dans les 3 catégories (A, B et C) reste une priorité pour le MAAF. En 2013, le recrutement a progressé de plus de 50 % par rapport à l'année précédente.

	2009	2010	2011	2012	2013
A	7	4	8	3	9
B	6	12	12	8	12
C	7	4	6	8	9
Total	20	20	26	19	30

Tous les postes inscrits à la mobilité sont ouverts aux personnes bénéficiant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

III. Convention FIPHFP - MAAF

La convention financière signée le 12 mai 2011 par le Secrétaire général du ministère et le Président du Fond d'insertion des personnes handicapées pour la fonction publique (FIPHFP), initialement d'un montant de 844 000 euros a été prolongée de 6 mois et portée à 932 000 euros.

Cette convention vise à simplifier les modalités de remboursement des frais engagés par les structures ou parfois les agents au titre des aides techniques et humaines destinées à compenser des situations de handicap. Ce dispositif a permis une hausse de 130 % des dépenses annuelles entre 2010 (avant convention) et 2013.

Répartition par types d'aides (en €)

Aides	Montants
Auxiliaire de vie professionnelle	170 400
Prothèses et orthèses	46 200
Transport adapté	117 500
Équipement	49 500
Interprète en langue des signes	15 700
Autres aides	68 500
Total	467 800

Répartition des travailleurs handicapés par catégorie, par corps ou emplois

catégorie	Corps ou emplois	Total
A	Professeur de lycée professionnel agricole	98
	Professeur certifié de l'enseignement agricole	89
	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	62
	Enseignant - catégorie IV	27
	Enseignant - catégorie II	20
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	18
	Attaché d'administration de l'état (rattaché au MAAF)	16
	Directeur d'établissement	14
	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	9
	Autres corps	76
Total A		429
B	Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	149
	Secrétaire administratif	130
	Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	78
	Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	67
	Technicien de formation et de recherche	51
	Autres corps	20
Total B		495
C	Adjoint administratif	308
	Adjoint technique de formation et de recherche	60
	Adjoint technique	44
	Adjoint administratif (accueil PNA)	10
	Autres corps	4
Total C		426
Total		1 350

L'action sanitaire

I. La médecine de prévention

La médecine de prévention comprend la surveillance médicale obligatoire, la surveillance à la demande des personnels ou de l'administration, les visites de reprise et les examens complémentaires quand ils sont nécessaires. Au MAAF, 93,09% des agents sont couverts par la médecine de prévention.

Le médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il réalise des actions sur le milieu professionnel dans le cadre du tiers temps, ce qui lui permet d'évaluer et d'améliorer les conditions de travail. Conseiller de l'administration et des agents. Il a un rôle exclusivement préventif.

Le médecin de prévention a un statut particulier : il est lié à l'employeur par un contrat de travail mais son indépendance est garantie sur le plan médical. Comme tout médecin, il est soumis aux règles du code de déontologie médicale, et en particulier à la règle du secret médical.

Le suivi médical des agents de l'administration centrale est assuré par un médecin de prévention (sur un poste d'agent contractuel) à temps plein, assisté d'une infirmière sur le site de Varenne et d'une infirmière sur le site de Vaugirard. En administration centrale, l'infirmier intervient environ 800 fois par an et propose des actions de formation et d'éducation sanitaire.

La médecine de prévention au bénéfice des agents du MAAF (hors administration centrale et DOM/COM) est principalement organisée au niveau des DRAAF dans le cadre d'un conventionnement avec les caisses locales de mutualité sociale agricole (MSA).

Dans le cas où un tel conventionnement est impossible, des projets de coopération inter-services (médecine du travail inter-entreprises) ou avec des services de médecine de prévention d'autres administrations (MEDDE, préfecture...) peuvent être développés. Ainsi, une convention, entrée en vigueur le 1er janvier 2011, a été signée avec le ministère chargé des finances (MEF). Cette convention permet à 7 DD(CS)PP de bénéficier des prestations médicales des médecins du MEF. Seuls les départements où les médecins disposent du temps nécessaire au suivi d'agents travaillant en abattoirs ont été inclus dans la convention et 280 agents sont couverts par ce dispositif.

Rapport annuel d'activité du service de santé au travail en administration centrale Période du 1er janvier au 31 décembre 2013

Données générales

Effectif de salariés

- ▶ Effectif attribué au 1^{er} janvier : **2201**
- ▶ Effectif réel pris en charge (avec 43 AURI et 80 ENGREF) : **2303**

Surveillance médicale renforcée : 172

Ressources pédagogiques

- ▶ Formation du médecin en nombre de jours : **10**
- ▶ Formations dispensées par le médecin : retraite, gestes et postures, mieux s'alimenter : **3**

Examens clinique effectués :

- ▶ Examens périodiques : **222**
- ▶ Examens médicaux non périodiques (embauche, reprise, pré-reprise, visites occasionnelles...) : **252**

TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES (périodiques + non périodiques) : 474

Autres

- ▶ Visites à la demande du salarié : **123**
- ▶ Demandes du médecin du travail : **14**
- ▶ Urgences : **11**

II. Les accidents du travail et les maladies professionnelles

En administration centrale

En 2013, il a été déclaré 67 accidents dont 42 avec un arrêt de travail et 2 rechutes reconnues imputables à l'accident initial. La totalité des arrêts représente 1296 jours.

La chute de personne est la cause essentielle des accidents. les 41 chutes se décomposent comme suit :

- ▶ Sur le trajet : **26**
- ▶ Sur le lieu de travail : **10**
- ▶ Pendant un déplacement : **5**

Les lésions dominantes se situent au niveau des membres inférieurs (chevilles et genoux) et sont de nature musculaire et ligamentaire.

Mois et jours où le taux d'accident de travail est le plus élevé

	2012		2013	
	Mois	Jour	Mois	Jour
Service-Travail-Mission	Février - Août	Mercredi	Novembre	Lundi
Trajets	Mai - Septembre et octobre	Jeudi	Janvier-Mars-Avril et novembre	Mardi

Répartition par catégories de personnel

Service - Travail - Mission	2012			2013		
	Catégories			Catégories		
	A	B	C	A	B	C
Titulaires	11	5	9	11	8	9
Non-titulaires	5	1	1	3	1	
Trajet	A	B	C	A	B	C
Titulaires	5	8	8	7	14	13
Non-titulaires	4	2		1		
Total	25	16	18	22	23	22

Répartition 2013 par genre et par tranche d'âge

	Service - Travail - Mission				Trajet				
	Titulaires		Non-titulaires		Titulaires		Non-titulaires		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
21 - 29 ans									
30 - 44 ans	3	1	1	1	4	1			
45 - 54 ans	8	1	2		12	2			
55 ans et +	10	5			12	3			1
Total	21	7	3	1	28	6			1

Répartition du coût des accidents (en €)

	2012	2013
Titulaires	26 847	30 609
Non-titulaires	4 393	3 079
Expertises	1 678	1 558

Nombre d'agents du MAAF victimes de violence

- ▶ 2011 : 14
- ▶ 2012 : 8
- ▶ 2013 : 10

Nombre de décès lié à l'activité professionnelle : 0

III. Le comité médical et la commission de réforme

Le comité médical

Le comité médical est une instance consultative composée de médecins agréés. Il est chargé de donner à l'autorité administrative un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent se présenter lors de l'admission des candidats aux emplois publics, sur l'octroi et le renouvellement des congés longue maladie (CLM), longue durée (CLD), grave maladie, sur les disponibilités d'office pour maladie, l'activité à temps partiel thérapeutique, la réintégration à l'issue de ces congés et la retraite pour invalidité.

Répartition des dossiers examinés par le comité médical ministériel

	Congé longue maladie	CLM d'office	Congé longue durée	Congé grave maladie	CLM fractionné	Congé ordinaire (cure thermique)	Dispo. d'office maladie	Temps partiel thérapeutique	Réintégration temps plein	Retraites invalidité	Report	Total
2011	27		40	1	4	1	2	32	10	8	2	128
2012	52	1	40	4		2		29	19	3	14	155
2013	40		49	1	9	1	1	36	19	1	4	161
	2011		2012		2013							
Expertises médicales	55		71		78							

La commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale paritaire composée des médecins du comité médical ministériel, de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Elle est compétente pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires du ministère et des établissements publics (implantations franciliennes).

Elle se réunit pour examiner, sur dossier, les questions relatives aux accidents de service et de trajet, aux taux d'invalidité qui en découlent, aux maladies contractées en service, à la prise en charge des frais médicaux faisant suite à une rechute d'accident, à la mise à la retraite pour invalidité et aux majorations spéciales pour l'emploi d'une tierce personne.

Motifs	2011	2012	2013
Reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)	2	1	8
Non reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP)		2	
Contestations d'avis émis			4
Suivi dossier médical AT/MP (soins)	5	2	7
Réintégration/prolongation temps partiel thérapeutique	2		
Réintégration temps plein		1	
Demande de prise en charge cure thermale			
Demande d'attribution d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	5	11	3
Révision quinquennale ATI	1		1
Reconnaissance rechute AT			
Demande reconnaissance aggravation séquelles	1	1	4
Retraite pour invalidité	2	3	2
Contestation taux invalidité (retraite)			
Demande majoration pour l'emploi d'une tierce personne			
Renouvellement tierce personne	2		
Report à statuer		4	
Total	20	25	29

	2011	2012	2013
Expertises médicales	4	7	7

IV. Le dispositif hygiène et sécurité

Le dispositif hygiène et sécurité du ministère s'inscrit dans le cadre du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État. Ce décret a été profondément modifié, notamment par la traduction normative de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique et, en particulier, par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011. Ces évolutions portent principalement sur la prévention des risques professionnels et sur les conditions de travail. Elles trouvent leur traduction dans la transformation des Comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La politique de prévention des risques professionnels

La politique de prévention des risques professionnels du ministère est impulsée par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) et mise en œuvre par le travail en réseau de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail : CHSCT ministériel, CHSCT locaux, commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) des lycées agricoles, inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), assistants de services sociaux (ASS), médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention appuyés dans leur démarche par les délégués régionaux à la formation continue (DR FORMCO).

L'activité du CHSCT ministériel en 2013

Le CHSCTM s'est réuni trois fois en séance plénière, les 14 février et 14 juin à Paris, et les 17 et 18 octobre à Valence (Drôme), dans les locaux de la DDPP et en présence de la Directrice départementale. Il a tenu par ailleurs de nombreuses réunions de travail et poursuivi ses travaux (détaillés ci-dessous) suivant les axes prioritaires définis dans son programme national de prévention 2012-2013 :

- ▶ Axe stratégique n° 1 : mobiliser les instances et les acteurs en matière de santé et de sécurité au travail,
- ▶ Axe stratégique n° 2 : améliorer la prévention des risques professionnels : moyens et outils,
- ▶ Axe stratégique n° 3 : dispositif d'accompagnement des atteintes à la santé.

Les travaux sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (ou TMS) en abattoir, menés notamment dans le cadre de la thèse financée par le CHSCTM et présentés lors des rencontres TMS du 13 juin 2012, se sont poursuivis en 2013. L'objectif de ce travail de longue haleine consiste à analyser les conditions de l'émergence et de la mise en place d'une politique publique de prévention, et à apprécier ses effets sur la santé au travail. La problématique initiale autour des TMS a ainsi été élargie à celle de la santé et de la sécurité au travail des inspecteurs en abattoir, en observant l'activité dans son ensemble et non pas du seul point de vue ergonomique. A cette fin, le questionnaire sur les conditions de travail des inspecteurs, transmis à toutes les DD(CS)PP en 2011, a été affiné de façon à lancer dès le début 2014 le recueil de la deuxième série de données.

Le Guide en vue de l'insertion professionnelle des agents handicapés, élaboré en 2008 et diffusé par note de service SG/SRH/SDDPRS/N2008-1241, a commencé d'être révisé en 2013 dans le cadre d'un groupe de travail.

Les "Chroniques SST", périodique d'information rapide sur l'Intranet, ont été mises au point pour la parution du premier numéro du 6 février 2014. Ce nouveau vecteur d'informations sélectionne les textes, articles de doctrine et bonnes pratiques les plus marquants du trimestre écoulé et renvoie via un lien électronique vers la rubrique SST de la page intranet du MAAF contenant tous les fondamentaux sur la prévention des risques au travail et sur l'organisation que s'est donnée le ministère en la matière.

A la suite du protocole d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013 par la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics, le CHSCTM a engagé une réflexion sur les conditions de mise en œuvre de cet accord pour notre ministère.

Dans le cadre de la réunion de Valence des 17 et 18 octobre, un consensus s'est dégagé pour travailler sur le risque d'agression auquel sont exposés les agents du MAAF chargés des contrôles sur le terrain. C'est ainsi que ce risque a été intégré dans le programme de prévention national 2014, en vue de la création d'un groupe de travail ad hoc chargé d'identifier des pistes de prévention.

Dans le prolongement de la loi du 9 août 2010 et de ses décrets d'application instituant un dispositif de prévention de la pénibilité par la traçabilité des expositions, le CHSCT ministériel a réalisé une plaquette informative destinée à faciliter la compréhension de tous pour une meilleure application des textes. Cette plaquette a été diffusée par note de service (cf infra).

Les rencontres avec les formateurs internes de membres de CHSCT

Lors de la réunion plénière du CHSCTM du 14 juin 2013, la présidente a convié les formateurs internes du MAAF à l'occasion de la refonte par le réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) du kit de formation à destination des membres de CHSCT. Ce kit a été présenté en séance et les modules ont été remis aux formateurs internes à cette occasion, sous forme de clé USB. À l'issue de cette ouverture, les formateurs internes ont pu suivre une formation à l'utilisation des nouveaux outils mis à leur disposition.

Les ISST

Deux nouvelles ISST ont pris leurs fonctions en février 2013 à l'issue de leur formation initiale dispensée par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) d'octobre 2012 à janvier 2013. Afin de favoriser leur prise de fonctions, un accompagnement et des périodes de tutorat ont été organisés en interne (inspections en binôme, participation conjointe à des réunions de CHSCT ou CoHS ou autres réunions techniques). Ces nominations ont été l'occasion d'un redéploiement territorial : l'ISST affecté sur Paris-Île-de-France, en résidence administrative à la DRIAAF à Cachan (Val-de-Marne), continue à couvrir une partie des établissements d'Île-de-France et de l'administration centrale et assure désormais une fonction d'appui auprès de la présidente du CHSCT ministériel portant sur les missions transverses du réseau des ISST et sur les projets structurants développés en lien avec le programme national de prévention (PNP).

Les principales notes de service en lien avec l'activité du CHSCTM

Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2013-1088 du 03/05/2013 :

Inspection en santé et sécurité au travail au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF).

Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2013-1105 du 28/05/2013 :

Congés maladies, accidents du travail et maladies professionnelles ; droits et procédures.

Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2013-1137 du 15/07/2013 :

Formation initiale des assistants de prévention nouvellement nommés.

Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2013-1156 du 03/09/2013 :

La prévention de la pénibilité au travail au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF).

Note de service SG/SRH/SDDPRS/N2013-1186 du 13/11/2013 :

Crédits hygiène et sécurité pour l'année 2014.

Les crédits hygiène et sécurité

Toutes les demandes reçues jusqu'à la date du 14 février 2013 incluse ont été examinées en groupe de travail CHSCTM. Sur un total de 219 728 € de crédits demandés, il a été distribué dans les services 85 430 €.

Répartition des crédits délégués par région (en €)

Alsace	2 000	Guadeloupe	4 000
Auvergne	6 740	Lorraine	1 200
Bourgogne	4 500	Haute Normandie	3 800
Bretagne	14 130	Midi-Pyrénées	2 000
Centre	650	Basse Normandie	6 830
Champagne-Ardenne	5 000	PACA	5 200
Franche-Comté	4 000	Pays de la Loire	3 630
Ile-de-France	4 850	Picardie	1 350
Languedoc-Roussillon	400	Poitou-Charentes	3 500
Limousin	2 200	Rhône-Alpes	9 850

Total des régions : 85 430 €

Ont été repris aux structures avant clôture de l'année budgétaire : 3 865€ (DRAAF Bretagne) + 1 500€ (DRAAF Limousin) + 1 243€ (DAAF Guadeloupe) soit un total de 6 608€.

La communication liée au rôle et à l'activité des acteurs de prévention de l'administration centrale

Dans le n° 68 de « SG-info » (janvier 2013) est paru un article intitulé : « Les assistants de prévention du SG : des volontaires motivés et passionnés ».

Dans le n° 69 de « SG-info » (février 2013) est paru un article intitulé : « Les exercices d'évacuation : un dispositif primordial pour la sécurité de tous ».

Une formation initiale des membres du CHSCT Administration centrale a eu lieu les 24 et 25 juin. Cette formation a été suivie par 5 membres du CHSCT.

Dans le n° 72 de « SG-info » (juin 2013) est paru une interview du Médecin de prévention, intitulé : « Pour tout savoir sur la médecine de prévention au ministère ».

Le 12 juillet, tous les agents des sites parisiens de l'administration centrale ont reçu sur leur boîte aux lettres individuelle un message électronique leur précisant la composition, les missions ainsi que le périmètre d'action du groupe de veille des situations de stress et de harcèlement à l'administration centrale.

Les exercices d'évacuation sur les sites parisiens de l'administration centrale

Les exercices d'évacuation sont obligatoires dans les établissements de plus de cinquante personnes. Ils permettent au personnel d'apprendre à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

L'objectif des exercices de simulation est de veiller à évacuer le plus rapidement possible et mettre en sécurité l'ensemble des personnes présentes sur le site : agents du ministère, participants à des réunions, ...

Sept exercices d'évacuation en administration centrale ont été réalisés au cours de l'année civile 2013.

Varenne	Lowendal	Maine	Vaugirard	Barbet de Jouy
2	1	1	2	1

Un bilan de chaque exercice est élaboré et adressé aux directeurs, aux MAG et au conseiller de prévention. Dans ce bilan sont présentées les informations concernant les conditions dans lesquelles s'est déroulé l'exercice comme par exemple le minutage des opérations. Dans ce bilan sont également consignés les comportements des agents qui ont participé à l'exercice, ainsi que les anomalies matérielles et techniques (absence de déclenchement de sirène, ...).

Chapitre VII

La retraite et la liquidation des droits en 2013

La retraite et la liquidation des droits des personnes physiques en 2013

- I. Les pensions de retraite du MAAF en 2013
- II. Caractéristiques moyennes des pensions des agents partis en « retraite sur demande »
- III. Répartition par corps et statuts d'emploi des agents titulaires du MAAF

L'allocation temporaire d'invalidité

La préretraite publique : la cessation progressive d'activité

La radiation des cadres sans droit à pension

La validation des services de non-titulaire

Chiffres clés 2013

Nombre d'agents titulaires du MAAF partis en retraite : 927

Âge moyen du départ en retraite : 62 ans 9 mois

Nombre de dossiers de validation de services de non-titulaire en cours d'instruction : 6 162

Montant moyen brut de pension : 2 093 €

La retraite et la liquidation des droits des personnes physiques en 2013

AVERTISSEMENT

Ces 2 dernières années, un décalage a existé entre la publication des données agrégées par le Service des Retraites de l'État (SRE) du ministère du Budget pour l'ensemble de la fonction publique de l'État et la préparation du Bilan social du MAAF, empêchant de rapprocher les données respectives. Ce décalage a pu être résorbé pour les données de l'année 2013. Le bilan social du MAAF qui porte sur une analyse détaillée du flux peut ainsi être rapproché des évolutions du stock constatées par le SRE.

En 2013, le nombre des pensions mises en paiement (hors établissements publics) progresse pour les ayants-droit et les ayants-cause respectivement de 3% et de 0,13%.

Pensions en paiement au 31 déc. 2013	2010	2011	2012	2013
Ayants droit	16 618	17 233	17 775	18 320
Ayants cause	4 457	4 473	4 483	4 489

Ces taux d'évolution spécifiques ne s'écartent que marginalement des taux globaux « toutes administrations de l'État confondues », qui s'établissent à 1,55% et 0,69% et qui sont notablement impactés par les ministères à fort effectif, où la population des ayants-droit évolue négativement.

Le nombre de départs en retraite enregistré par le SRE pour le MAAF en 2013 est de 964. Il diffère d'une unité du nombre rapporté ci-après par le bureau des pensions. Cette différence infime est à attribuer aux modes de décomptes différents, le MAAF comptabilisant les départs en retraite au regard de la date de radiation de l'agent et non de « l'entrée en paiement » comme le pratique le SRE.

Rappel réglementaire :

Les pensions de retraite de l'État sont accordées aux fonctionnaires (ayants droit) après leur admission à la retraite et, en cas de décès, à leurs ayants-cause (conjoint, ex-conjoint et enfants). Leurs droits à pension sont appréciés en fonction, d'une part, de la situation acquise à la date d'ouverture des droits ou du décès et, d'autre part, de la réglementation en vigueur à cette date.

En cas d'invalidité, le fonctionnaire peut être rayé des cadres à sa demande ou d'office, à l'initiative de l'administration si, après consultation de la commission de réforme, il est reconnu que l'agent ne peut, du fait de son invalidité totale et définitive, continuer à exercer ses fonctions. Il perçoit alors une pension de retraite, même s'il ne remplit pas la condition de l'âge de départ au plus tôt attachée à son année de naissance.

I. Les pensions de retraite du MAAF en 2013

Éléments de contexte

Les départs en retraite de l'année continuent d'être impactés par les effets de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui retarde progressivement l'âge de départ au plus tôt des agents nés à compter du 1er juillet 1951, pour une période transitoire qui ne s'achèvera qu'en 2017, avec à cette échéance un report définitif de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans pour l'ensemble des agents nés à compter de l'année 1955.

Ainsi 2013 est marquée, comme les 2 années précédentes, par l'effet cumulatif du décalage de l'âge de départ au plus tôt :

- ▶ après le premier recul en 2011 de la date d'ouverture des droits des agents nés entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951, portée à 60 ans et 4 mois,
- ▶ après le second recul en 2012 de la date d'ouverture des droits des agents nés en 1952, portée à 60 ans et 9 mois,
- ▶ avec le troisième recul en 2013 aucun départ en retraite des agents nés en 1953 ne pouvait être enregistré, puisque leur date d'ouverture des droits (hors cas particuliers de départ) a été portée à 61 ans et 2 mois.

Ce cumul de reports successifs est compensé *a contrario* par les départs décalés des agents nés en 1951 et 1952 en capacité de déposer leur demande de retraite. Il est toutefois difficile de mesurer l'impact respectif de ces deux effets de sens contraire, même si l'on peut par principe admettre que le recul de l'âge de départ a un effet prépondérant et minorant sur l'évolution globale du nombre de départs.

La mise en extinction du départ anticipé des parents de trois enfants et de ses règles de calcul particulières avaient marqué les 2 précédentes années en conduisant à des variations significatives des départs. Ainsi, 2011 avait enregistré un regain particulier des départs, les agents ayant à s'engager sur une date de retraite au plus tard le 1er juillet 2011, pour bénéficier des « conditions » de calcul plus favorables.

2013, encore plus que 2012, reflète l'intérêt réduit des mesures transitoires ouvertes aux agents âgés de plus de 55 ans au 1^{er} juillet 2011, qui laissaient à ces agents la possibilité d'un départ anticipé mais pour un montant de retraite calculé sur les conditions de droit commun. En 2010, avant la réforme, 43 agents avaient élargi à ce dispositif, 2013 marque un nouveau niveau d'étiage intermédiaire.

NB : les pages qui suivent retracent le nombre de dossiers traités par le bureau des pensions. Les chiffres diffèrent donc de ceux mentionnés au chapitre 8, p. 139, qui concernent les seuls effectifs sous plafond.

Ventilation des départs en retraite au 31 décembre 2013

Les agents titulaires partis en retraite et relevant du MAAF et de ses établissements publics

Agents titulaires *	2011	2012	2013	% en 2013	Différence 2013-2012
MAAF	967	820	927	96,26%	107
IRSTEA (ex-CEMAGREF)	28	15	6	0,62%	-9
ANSES	16	15	20	2,08%	5
FranceAgriMer	5				
ASP	7				
ONF	227	80	10	1,04%	-70
Total	1 250	930	963	100%	33

* Non compris les agents détachés au MAAF, en PNA-entrantes au MAAF dont la pension doit être liquidée par leur ministère d'origine, les agents partis en retraite avec une réaffiliation à la sécurité sociale ou les agents décédés au cours de l'année 2013.

L'augmentation mesurée de 3,5% du nombre total de départs en retraite traité par le MAAF par rapport au résultat de l'année 2012 (963 / 930) cache des réalités aux effets totalement opposés.

Elles peuvent être regroupées suivant leur impact :

Diminution du nombre des départs

Les effets décalés de la réforme des retraites de 2010 :

- ▶ Les conditions de départ anticipé pour les parents de 3 enfants en 2012 n'ont plus la même attractivité que celles qui étaient encore en cours en 2011 malgré les mesures transitoires applicables pour les 3 ans à venir.
- ▶ Après le recul de la date d'ouverture des droits des agents nés au 2^{ème} semestre 1951 et en 1952, le recul à 61 ans et 2 mois pour les agents nés en 1953 les excluait en 2013 *a priori* du champ des bénéficiaires à un départ en retraite.

L'impact de la réforme de la chaîne des pensions des retraites de l'État menée sous l'égide du Service des Retraites de l'État (SRE) de la DGFIP du ministère chargé des finances et du budget :

- ▶ Dans la continuité des 2 années précédentes, le rôle de prestataire de services qu'assurait le Bureau des pensions du MAAF pour les agents des Etablissements publics sous tutelle tend à s'estomper au profit de leur propre responsabilité en devenant progressivement autonomes dans la gestion des pensions de leurs agents par l'usage des outils de la nouvelle base interministérielle PETREL. Seuls 36 dossiers ont été traités à ce titre par le MAAF en 2013 au lieu de 105 en 2012, soit une réduction de près de 70%. A terme le MAAF n'assurera cette prestation de services que pour le seul IFCE (Institut Français du Cheval et de l'Élevage) dont les personnels titulaires sont gérés historiquement sous le SIRH (Système Informatisé des Ressources Humaines) du MAAF, et à titre exceptionnel en tant qu'expert à la demande de ces Etablissements. Pour l'ASP et FAM, les agents intégrés et titularisés au MAAF, suivant les dispositions du décret n° 2010-1246 du 20 octobre 2010, ont été totalement pris en charge par le MAAF depuis 2011.

Accroissement du nombre des départs

L'impact du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 assouplissant les conditions d'un départ à 60 ans pour les assurés ayant commencé leur activité avant 20 ans :

- ▶ La mesure n'avait eu qu'un effet limité en 2012 puisqu'elle n'était applicable qu'à compter du 1^{er} novembre 2012, conduisant à enregistrer toutefois 33 départs supplémentaires. En 2013, l'impact porte sur une année pleine. L'attrait de cette mesure est manifeste en générant 140 départs au titre de 2013 au lieu de 53 sur l'ensemble de l'année 2012
- ▶ Depuis la création du corps des IPEF (Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts) à caractère interministériel et regroupant les Ingénieurs des ponts et chaussées (MEDDE) et des Ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts (MAAF), par décret 2009-106 du 10 septembre 2009, leur gestion est assurée par le Centre Interministériel de Gestion des IPEF. Toutefois, les aspects "retraite" étaient traités par chacun des 2 ministères pour leur population d'origine respective. Suivant une décision commune des Secrétaires Généraux du MEDDE et du MAAF, il a été convenu que le Centre interministériel de gestion des Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts assurerait la gestion des retraites de l'ensemble des IPEF, ex-IGREF (MAAF) ou ex-IPC (MEDDE), sous l'autorité fonctionnelle du bureau des pensions du MAAF. Cette nouvelle organisation a pris effet au 1^{er} mars 2013 et a conduit à la prise en charge supplémentaire de 55 départs en retraite.

Les 927 agents titulaires du MAAF partis en retraite en 2013 incluent les agents détachés du MAAF auprès d'autres administrations ou collectivités (28 agents) et les agents préalablement en situation de disponibilité ou antérieurement radiés avec plus de 15 ans de services (43) ou encore « affectés » en étant mis à disposition dans les établissements sous tutelle du MAAF (91) hors IFCE.

Ventilation des départs d'agents du MAAF toutes affectations confondues par catégorie d'emplois et par genre

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	25	19	234	35	95	408
Hommes	19	159	21	174	142	519
Total 2013	48	178	255	209	237	927
% 2013	4,9%	18,2%	26,1%	21,4%	24,3%	100,0%
Rappel % 2012/2011	3,3%	15,3%	22,8%	22,1%	20,5%	100,0%

Si la ventilation des départs en retraite par catégories d'emplois est sensiblement en cohérence avec celle des personnels permanents en activité, la comparaison avec 2012 met en valeur une progression relative de toutes les catégories d'emploi à l'exception de la seule catégorie des « B-C Technique ».

Catégorie d'emplois	A Administratif	A Technique	B-C Administratif	B-C Technique	Enseignant	Total
Femmes	9	0	33	-23	5	24
Hommes	7	29	-1	16	32	83
Total 2013	16	29	32	-7	37	107
Rappel % 2012/2011	50,0%	19,5%	14,3%	-3,2%	18,5%	13,0%

Le rapport des départs femmes/hommes s'établit à 44% - 56% alors qu'il était de 47% - 53% en 2012 et de 51% - 49% en 2011, en ne s'écartant que très légèrement du rapport de 2010 de 46 - 54%, avant la modification du droit à départ anticipé des parents de 3 enfants qui ne concernait quasi exclusivement que des mères de famille.

Ventilation des départ d'agents titulaires du MAAF par programme budgétaire

Programme	142		143		206		215		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	11	17	68	94	6	9	23	86	108	206
Catégorie B	11	6	18	7	14	71	64	50	107	134
Catégorie C	11	8	43	9	13	2	73	18	140	37
Total 2013	33	31	129	110	33	82	160	154	355	377
% 2013	51,6%	48,4%	54,0%	46,0%	28,7%	71,3%	51,0%	49,0%	48,5%	51,5%
Total 2012	64		239		115		314		732	
% 2012	8,7%		32,7%		15,7%		42,9%		100%	
Rappel % 2012/2011	142 : 8,6%		143 : 32,5%		206 : 18,9%		215 : 40,0%		100%	

La ventilation par programme budgétaire du MAAF concerne de fait une population moindre que celle gérée par le bureau des pensions. Elle ne tient pas compte ici, des agents « affectés » sur des missions du MEDDE (48) ou mis à disposition dans des établissements publics sous tutelle y compris l'IFCE (115), ni ceux radiés ou en disponibilité.

(NB : le périmètre retenu n'est pas celui utilisé pour les départs en retraite présentés au chapitre VIII qui concerne les agents sous plafond d'emplois).

Détail des départs en retraite des agents titulaires du MAAF en 2013

Calendrier des départs en retraite

Mois de départ	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Total
Catégorie A	57	27	26	25	11	14	25	19	114	62	27	24	431
Catégorie B	46	12	13	28	14	13	33	14	39	30	14	17	273
Catégorie C	37	18	15	21	12	8	20	13	36	15	10	18	223
Total 2013	140	57	54	74	37	35	78	46	189	107	51	59	927
% de 2013	15,1%	6,1%	5,8%	8,0%	4,0%	3,8%	8,4%	5,0%	20,4%	11,5%	5,5%	6,4%	100,0%
Rappel % 2012/2011	14,7%	3,7%	5,0%	8,6%	4,3%	9,1%	11,9%	3,8%	17,0%	9,2%	4,2%	8,5%	100,0%

Septembre reste le mois où les départs sont les plus nombreux, car il comprend ceux des personnels du secteur de l'enseignement en fin d'année scolaire, ainsi que janvier. Ces 2 mois concentrent naturellement aussi l'augmentation des départs supplémentaire entre 2013 et 2012. Le mois d'octobre enregistre également une augmentation que l'on peut peut-être attribuer à l'effet des journées de CET prises entre la fin d'activité et la retraite.

Mois de départ	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Total
Total 2012	126	56	60	58	44	28	66	41	135	85	60	61	820
Total 2013	140	57	54	74	37	35	78	46	189	107	51	59	927
Différence 2013 -2012	14	1	-6	16	-7	7	12	5	54	22	-9	-2	107

Âge moyen des départs en retraite

Catégorie	Effectif total parti en retraite	% par catégorie	Âge moyen à la radiation des cadres	Âge moyen des femmes à la radiation des cadres	Âge moyen des hommes à la radiation des cadres
A	431	46,49%	63,47	62,71	63,78
B	273	29,45%	62,46	62,60	62,35
C	223	24,06%	61,78	62,08	60,98
Total	927	100,0%	62,77	62,43	63,03
Rappel tot. 2012/2011	820	100,0%	62,50	62,12	62,84

L'âge moyen des départs en retraite est de 62 ans et 9 mois. Il recule de 3 mois par rapport à 2012. Une augmentation de 2 ans est ainsi enregistrée depuis la réforme de novembre 2010.

L'âge moyen des départs en retraite est de 62 ans et 5 mois pour les personnels féminins et de 63 ans pour les personnels masculins, et progressent l'un et l'autre de ce même pas supplémentaire de 3 mois.

Les départs à la retraite des agents de catégorie A restent majoritaires (46,49%) et progressent de 3 points par rapport à 2012. Le nombre des départs en retraite des agents de catégorie B diminue dans la même proportion. Les départs en retraite des catégories C restent stables (23,78% en 2012).

Catégorie	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2012	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2012	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2013	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2013	Évolution du nombre de départ avant 60 ans (2013 - 2012)	Variation en mois de l'âge moyen de départ avant 60 ans (2013 - 2012)
A	3,65%	56,00	2,09%	53,20	-1,56%	-33,7
B	6,32%	55,82	3,66%	56,65	-2,66%	9,9
C	15,38%	54,30	8,52%	56,77	-6,86%	29,6
Total	7,32%	55,10	4,10%	55,89	-3,22%	9,5

Toutes catégories confondues, l'âge des départs en retraite avant 60 ans augmente, tout comme en 2012, de près de 9,5 mois et de manière plus marquée, toujours, pour les agents de catégorie A.

Si le nombre des départs en retraite avant 60 ans reste le plus élevé pour les agents de la catégorie C, il ne représente plus que 8,5% des départs de cette catégorie, alors qu'il représentait encore 15% en 2012.

Catégorie	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2012	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2012	% des départs avant 60 ans par rapport à l'effectif de la catégorie en 2013	Âge moyen à la radiation des cadres pour un départ avant 60 ans en 2013	Évolution du nombre de départ avant 60 ans (2013 - 2012)	Variation en mois de l'âge moyen de départ avant 60 ans (2013 - 2012)
A	96,35%	63,53	97,91%	63,69	1,56%	1,97
B	93,68%	62,84	96,34%	62,68	2,66%	-1,86
C	84,62%	62,54	91,48%	62,25	6,86%	-3,48
Total	92,68%	63,08	95,90%	63,06	3,22%	-0,27

L'âge moyen global des agents partis à la retraite après 60 ans est stable après l'augmentation de 16,5 mois enregistrée en 2012. Il augmente pour les agents de catégorie A et diminue pour les agents de catégorie B et C.

Assurément il faut y voir l'effet de l'assouplissement des conditions du départ anticipé à 60 ans qui est le plus recherché par les agents de ces deux catégories et qui conduit même pour les agents de la catégorie C à enregistrer un abaissement de l'âge moyen de départ de près de 3,5 mois. Si l'augmentation progressive de l'âge de départ en retraite est la résultante majeure des effets de la réforme des retraites de 2010, il est à remarquer, cette année encore, que le report de l'âge de départ va au-delà d'un strict effet arithmétique.

Catégorie	Effectif des agents nés après le 01/07/1952 et avant le 01/01/1953 parti à la retraite	% par catégorie	Nombre d'agents parti en retraite entre 60 ans 9 mois et 61 ans 3 mois	Nombre d'agents parti en retraite entre 61ans 3 mois et 61 ans et 9 mois	Nombre d'agents parti en retraite au-delà de 61 ans et 9 mois
A	140	32,48%	2	68	70
B	101	37,00%	7	69	25
C	89	39,91%	6	64	19
Total	330	35,60%	15	201	114

Le nombre d'agents nés en 1952, affectés par la deuxième vague du recul de l'ouverture des droits à départ en retraite et partant en retraite dans les 6 mois suivant l'âge reculé des 60 ans et 9 mois, est relativement faible (15 agents), soit de l'ordre de 6% des agents des catégories B et C et moins de 1,5% des agents de la catégorie A.

Nombre de départs en retraite par type de fait générateur

Analyse par catégorie statutaire

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Total
Catégorie A	324	67	6	20	11	3	431
Catégorie B	178	17	4	59	10	5	273
Catégorie C	124	13	2	61	17	6	223
TOTAL	626	97	12	140	38	14	927
%	67,5%	10,5%	1,3%	15,1%	4,1%	1,5%	100 %
Rappel % 2012/2011	73,2%	9,9%	1,7%	6,5%	6,5%	2,2%	100,0%

La très grande majorité des départs en retraite se réalise après l'âge légal de départ (78%) même si ce pourcentage baisse par rapport à 2012 (83,1%).

Les retraites sur demande (626) mêlent les retraites des agents de catégories sédentaires et actives, ces derniers bénéficiant avant la réforme de novembre 2010 d'un âge d'ouverture des droits à 55 ans (qui sera repoussé à 57 ans de manière croissante comme pour les sédentaires). Ils sont au nombre de 14, soit à peine plus que 2% des départs sur demande.

Les retraites en limite d'âge incluent 8 agents qui avaient bénéficié d'un maintien en activité au-delà de la limite d'âge. Ce type de retraite concerne très majoritairement la catégorie A qui comptabilise, comme l'an passé, plus de 70% de ces départs.

Le nombre des départs en retraite pour invalidité n'inclut que 5 départs « imputables au service ». Les retraites pour invalidité sont majoritaires en catégorie C qui représente un peu moins de 45% des départs de ce type.

Les départs anticipés en retraite pour longue carrière impactent fortement la proportion des autres types de départs en raison de leur augmentation significative pour la première fois sur une année pleine.

Le nombre de départs anticipés des parents de 3 enfants est réalisé à 80% par des agents de catégorie B et C.

3 départs anticipés de fonctionnaires handicapés ont été aussi enregistrés en 2013.

Les fluctuations enregistrées par rapport à 2012 sont principalement dues aux effets de la réforme des pensions de novembre 2010 et tout autant au décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 assouplissant les conditions d'un départ à 60 ans pour les assurés ayant commencé leur activité avant 20 ans.

Différence 2013 - 2012

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Total
A	48	17	-1	15	3	-6	76
B	-22	-2	-1	35	-4	-1	5
C	1	1	0	37	-14	3	28
Total	27	16	-2	87	-15	-4	109
%	4,5%	19,8%	-14,3%	164,2%	-28,3%	-22,2%	13,3%
Rappel % 2012/2011	-7,8%	3,8%	-63,2%	165,0%	15,2%	-86,5%	-15,2%

Pour la troisième année, le nombre d'agents partant en retraite sur demande est impacté par les reculs de la date d'ouverture des droits :

- ▶ de 4 mois pour les agents nés entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951,
- ▶ de 9 mois pour les agents nés en 1952,
- ▶ ceux nés en 1953 ne pouvaient pas déposer leur demande du fait du recul de 1 an et 2 mois de leur date d'ouverture des droits.

Alors qu'il baissait en 2012, le nombre des départs sur demande progresse de 4,5%, à l'initiative quasi-exclusive des agents de catégorie A.

L'augmentation significative est celle du nombre des départs anticipés pour carrière longue avec 87 départs supplémentaires en année pleine, contrairement à 2012 où la mesure n'était applicable qu'à compter du 1er novembre. Ce type de départ devrait dans les toutes prochaines années se maintenir à des niveaux équivalents et contribuer à minorer encore la proportion des autres types plus « marginaux » de départ en retraite.

Le nombre des départs en retraite dans le cadre d'une cessation progressive d'activité (CPA) continue de diminuer (-14%) avec la suppression du dispositif et ses aménagements restrictifs pour les « contrats » encore en cours.

Le nombre des départs anticipés pour les parents de 3 enfants était de 43 en 2010, de 133 en 2011, de 18 en 2012 et n'est plus que de 14 en 2013 soit une nouvelle diminution de 22%. La baisse régulière va se poursuivre jusqu'à l'extinction du stock de bénéficiaires de la période transitoire qui étaient âgés de 55 ans au 1er janvier 2011.

Analyse par genre

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Âge moyen total
Femmes	262	26	7	82	17	14	408
Hommes	364	71	5	58	21	0	519
Total	626	97	12	140	38	14	927
% Femmes	41,9%	26,8%	58,3%	58,6%	44,7%	100,0%	44,0%
% Hommes	58,1%	73,2%	41,7%	41,4%	55,3%	0,0%	56,0%

Les départs des personnels féminins sont majoritaires pour les départs anticipés qu'ils soient en longue carrière ou logiquement en tant que parents de 3 enfants, sachant qu'il convient de justifier de 2 mois d'interruption d'activité.

Age moyen par type de départs en retraite

Présentation par catégorie statutaire.

Catégorie	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Âge moyen total
A	63,26	66,38	62,52	61,55	58,32	55,26	63,47
B	62,79	66,85	61,95	61,02	59,45	59,26	62,46
C	62,19	66,00	61,66	61,03	58,66	60,66	61,78
Total	62,92	66,41	62,19	61,10	58,77	59,00	62,77
Rappel de 2012	62,80	66,52	61,86	60,87	56,04	58,78	62,50

L'âge moyen des départs en retraite sur demande est de 62 ans et 11 mois, très légèrement supérieur à l'âge moyen tous types de départs en retraite confondus qui est de 62 ans et 9 mois. L'écart était de 1 an et 2 mois en 2011, en raison notamment des départs anticipés des parents de 3 enfants. Il s'était réduit assez sensiblement en 2012, avec un écart de 4 mois seulement. L'écart en 2013 est seulement de 2 mois. Il ne progresse pas autant qu'on aurait pu l'attendre avec le recul d'ouverture des droits, en raison principalement du nombre important de départs dans le nouveau dispositif des carrières longues.

L'âge moyen des départs en retraite par limite d'âge est supérieur à 65 ans puisqu'il intègre entre autres les cas particuliers de maintien en activité, en particulier de prolongation de 10 trimestres maximum pour cause de non atteinte du taux plein de pension de 75% ou de 4 trimestres pour avoir élevé 3 enfants. Il est en 2013 quasi stable par rapport à 2012 et ne diminue que d'un mois, sans différence significative entre catégories.

L'âge moyen des départs en retraite suite à une cessation progressive d'activité est supérieur à l'âge d'ouverture des droits de 60 ans, dans la mesure où l'agent peut rester en activité tant qu'il n'a pas atteint la durée d'assurance de référence pour bénéficier d'un taux plein de pension de 75% et où les bénéficiaires de CPA (cessation progressive d'activité) sont soumis aux règles générales de recul de date d'ouverture de leurs droits. Toutes catégories confondues, il progresse par rapport à 2012 de près de 4 mois.

Le départ anticipé ouvert aux parents de 3 enfants justifiant de 15 ans de services, permet aux agents concernés de devancer leur départ de près de 3 ans et 9 mois par rapport à l'âge moyen des départs constatés de 62 ans et 9 mois. Après l'augmentation de 7 ans enregistrée l'an dernier due à la clôture en 2011 du dispositif favorable antérieur, l'âge moyen des départs anticipés ouverts aux parents de 3 enfants reste globalement stable en augmentant de 2 mois.

L'âge moyen des départs en retraite pour cause d'invalidité, imputable ou non au service, s'établit à 58 ans et 9 mois. Il augmente par rapport à 2012 de près de 2 ans et 9 mois et progresse de manière encore plus significative de plus de 3 ans et de manière identique pour les catégories B et C.

En 2012, les agents de catégorie A présentaient l'âge moyen de départ en retraite le plus élevé dans toutes les catégories à l'exception des départs anticipés possibles aux parents de trois enfants. En 2013, ils ne présentent plus l'âge moyen le plus élevé que pour les départs en CPA, les longues carrières et les départs sur demande.

Présentation par genre

Genre	Retraite sur demande	Retraite par limite d'âge	Retraite suite à CPA	Retraite longue carrière	Retraite en invalidité	Retraite parents de 3 enfants	Âge moyen total
Femmes	62,85	66,33	61,82	61,08	59,66	59,00	62,43
Hommes	62,97	66,44	62,70	61,13	58,05	0	63,03
Total	62,92	66,41	62,19	61,10	58,77	59,00	62,77

Comme en 2012, l'âge moyen des départs en retraite des personnels féminins est inférieur à ceux des personnels masculins, exception faite des départs en invalidité et compte non tenu des départs anticipés pour les parents de 3 enfants où en 2013 il n'y a pas eu de bénéficiaire masculin.

Année de naissance des agents partis en retraite.

Genre	Agents nés avant 1950	Agents nés en 1950	Agents nés en 1951	Agents nés en 1952	Agents nés après le 01/01/1953	Âge moyen total
Femmes	65	32	54	168	89	408
Hommes	150	51	80	162	76	519
Total	215	83	134	330	165	927
%	23,2%	9,0%	14,5%	35,6%	17,8%	100%

L'augmentation significative est celle du nombre des départs anticipés pour carrière longue avec 87 départs supplémentaires en année pleine, contrairement à 2012 où la mesure n'était applicable qu'à compter du 1er novembre. Ce type de départ devrait dans les toutes prochaines années se maintenir à des niveaux équivalents et contribuer à minorer encore la proportion des autres types plus « marginaux » de départ en retraite :

- ▶ Les retraites pour carrière longue, pour invalidité ou en tant que parent de 3 enfants représentent ensemble 20,7% du total des départs. Dans ces catégories, les agents nés après le 01/01/1953 constituent logiquement une part prépondérante.
- ▶ Les agents nés avant 1950 (23,2% des départs) représentent la moitié des départs par limite d'âge (10,5% des départs).

II. Caractéristiques moyennes des pensions des agents partis en « retraite sur demande »

La part des départs en retraite sur demande est majoritaire en représentant 67,5% des départs de l'année.

Une analyse détaillée de ces départs met en valeur les caractéristiques particulières de calcul du montant des pensions correspondantes.

AVERTISSEMENT

Comme depuis 2011 et pour des raisons identiques de suivi et d'enregistrement des données au cours de l'année 2013, il n'est pas possible de mener cette analyse sur la totalité des 626 départs, mais seulement sur un nombre limité à 581 départs, soit 92,81% de la population, qui reste toutefois un échantillon représentatif.

Catégorie	Sexe	Retraite sur demande	% par genre	Retraite SD échantillon	% par genre	Représentation échantillon
A	Femme	96	15,3%	88	14,1%	91,7%
	Homme	228	36,4%	214	34,2%	93,9%
B	Femme	76	12,1%	72	11,5%	94,7%
	Homme	102	16,3%	94	15,0%	92,2%
C	Femme	90	14,4%	81	12,9%	90,0%
	Homme	34	5,4%	32	5,1%	94,1%
Total	Femme	262	41,9%	241	38,5%	92,0%
	Homme	364	58,1%	340	54,3%	93,4%
Total général		626		581		92,8%

Les composantes retenues

Catégorie	Genre	Echantillon	Pensions sans décote ni surcote	Pensions avec surcote	Taux moyen de surcote	Pensions avec décote	Taux moyen de décote
A	Femme	88	26	46	10,27%	16	-5,66%
	Homme	214	57	115	9,85%	42	-5,27%
B	Femme	72	24	44	10,69%	4	-2,88%
	Homme	94	32	47	8,19%	15	-4,66%
C	Femme	81	35	42	9,03%	4	-6,50%
	Homme	32	15	11	12,02%	6	-8,52%
Total	Femme	241	85	132	9,63%	24	-5,33%
	Homme	340	104	173	8,11%	63	-5,43%
% total	Femme	41,5%	45,0%	43,3%		27,6%	
	Homme	58,5%	55,0%	56,7%		72,4%	
Total général		581	189	305		87	
%			32,5%	52,5%		15,0%	
Rappel % 2012			32,1%	48,6%		13,7%	

Le nombre de pensions sans décote ni surcote représente 32,5% des pensions liquidées.

Il regroupe les pensions :

- ▶ dites à taux plein dont le taux de liquidation est de 75% et plus, du fait des différentes bonifications (47 agents),
- ▶ d'un pourcentage inférieur mais pour des agents obligatoirement polypensionnés qui percevront une pension d'un ou plusieurs autres régimes de retraite de base (142 agents).

Cette catégorie de pensionnés se répartit comme suit :

- ▶ catégorie A : 43,92%, B : 29,63% et C : 26,46%, à rapprocher de la part relative des catégories dans l'échantillon, qui est de : A : 14,29%, B : 9,64% et C : 8,16%.

Surcote : lorsque la durée d'assurance de l'agent (tous régimes confondus) est supérieure à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein de 75% l'année d'ouverture du droit, chaque trimestre supplémentaire effectué (après le 1^{er} janvier 2004) au-delà de l'âge d'ouverture des droits fait bénéficier d'une augmentation du montant de la pension. Le taux unitaire trimestriel instauré depuis 2004 évolue progressivement en fonction de l'âge d'ouverture des droits pour atteindre 1,25% en 2013. La loi de novembre 2010 a levé le plafonnement à 20 trimestres du nombre de trimestres en surcotisation.

La part du nombre de pensions avec surcote pour chaque catégorie statutaire s'établit à 52,8% pour la catégorie A, à 29,8% pour la catégorie B et à 17,4% pour la catégorie C.

52,5% des pensions liquidées incluent une surcote dont 27,7% bénéficie aux agents de catégorie A, 15,7% aux agents de catégorie B, et 9,1% aux agents de catégorie C.

Le personnel féminin émerge à cette catégorie de pensionnés pour 45% alors qu'il représente 41,5% de l'échantillon, progressant de 1,7 points par rapport à 2012.

Le taux moyen de surcote est de 9,63% pour les femmes et de 8,11% pour les hommes.

Le taux moyen de surcote reste le plus élevé en catégorie C des personnels masculins avec 12,02% (12,34% en 2012).

Les taux maximums de surcote par catégories sont respectivement de 28,5% en catégorie C, 28,25% en A et 26% en B.

Décote : lorsque la durée d'assurance de l'agent (tous régimes confondus) est inférieure à la durée requise pour obtenir une pension à taux plein de 75% l'année d'ouverture du droit, chaque trimestre manquant (après le 1^{er} janvier 2004) donne lieu à une minoration du montant de la pension. Le taux unitaire trimestriel instauré depuis 2004 évolue progressivement en fonction de l'âge d'ouverture des droits pour atteindre 1,25% en 2013. Le nombre de trimestres de décote est plafonné à 20 trimestres. La décote n'est pas applicable aux départs en retraite en limite d'âge, anticipé pour carrière longue, aux fonctionnaires handicapés avec une incapacité permanente égale à 80%, aux départs en retraite pour invalidité, ni aux pensions élevées au minimum garanti.

15% des pensions liquidées incluent une décote (13,7% en 2012).

La répartition par catégories est de 10% en catégorie A, 3,3% en B et 1,7% en C, alors que la part du nombre de pensions avec décote pour chaque catégorie s'établit en A à 66,7%, en B à 21,8% et en C à 11,5%.

Le taux moyen de décote est quasi identique pour les femmes et les hommes à, respectivement, -5,33% et -5,43%, proches des valeurs 2012 (-5,22% et -5,12%).

Le taux moyen de décote est le plus élevé en catégorie C des personnels masculins avec -8,52% (-12,75% en 2012).

Les taux maximums de décote sont identiques quel que soit la catégorie et égaux à -13%, en diminution par rapport à 2012 pour les catégories A et C et en augmentation de 2,5 points pour la catégorie B.

Montant moyen mensuel (brut) de la pension avec effet de la décote-surcote et des accessoires (NBI, majorations pour avoir élevé 3 enfants ou plus)

Catégorie	Sexe	échantillon	Pension mensuelle moyenne	Pension moyenne par catégorie
A	Femme	88	2 385	2 776
	Homme	214	2 937	
B	Femme	72	1 623	1 664
	Homme	94	1 695	
C	Femme	81	1 109	1 157
	Homme	32	1 279	
Total	Femme	241	1 729	
	Homme	340	2 438	
	Total général	581	2 144	
Rappel total 2012	Femme		1 677	
	Homme		2 445	
	Rappel total général 2012		2 092	

Le montant moyen est de 2 144 € toutes catégories confondues en progression de 2,46% par rapport à 2012. Le montant moyen en catégorie A est de 2 776 €, de 1 664 € en B et de 1 157 € en C. Ils varient par rapport à 2012 respectivement de -0,6% en A, -2,44% en B et +0,35% en C.

Le montant moyen de pension des femmes est inférieur de 24,01% à la pension moyenne, alors que celui des hommes lui est supérieur de 16,9%. Cette différence s'explique en partie par l'écart entre femmes et hommes de catégorie A à la pension moyenne de la catégorie, respectivement, de -16,5% pour les femmes et de +5,48% pour les hommes. Ces écarts sont bien moindres pour les femmes en catégories B et C.

Sur cet échantillon de 581 départs en retraite sur demande, Il convient de signaler d'autres particularités prises en compte pour le calcul du montant liquidé de la pension :

- ▶ nombre de pensions intégrant une majoration pour perception de la NBI : 134,
- ▶ nombre de pensions intégrant une bonification de trimestres pour enfants nés avant le 01/01/2004 : 163,
- ▶ nombre de pensions élevée au minimum garanti : 36,
- ▶ nombre de pensions ramené à 100% du dernier traitement indiciaire : 19.

III. Répartition par corps et statuts d'emploi des agents titulaires du MAAF

Adjoint administratif	150	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	12
Adjoint technique	18	Inspecteur de l'enseignement agricole	6
Adjoint technique de formation-recherche	14	Inspecteur général de l'agriculture	4
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	26	Maître de conférence de l'enseignement supérieur	7
Adjoint technique des haras	16	Président de section CGAER	1
Administrateur civil	2	Professeur certifié de l'enseignement agricole	75
Assistant ingénieur d'études	1	Professeur de l'enseignement supérieur	10
Attaché d'administration	35	Professeur de lycée professionnel agricole	76
Chef de mission (IAE - Attaché d'administration)	22	Proviseur d'établissement d'enseignement	11
Conseiller principal d'éducation	6	Secrétaire administratif	103
Directeur général d'école supérieure d'enseignement	1	Secrétaire général d'établissement d'enseignement	1
Infirmier	4	Technicien de formation-recherche	19
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	62	Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole	2
Ingénieur de recherche et d'études	2	Technicien supérieur	144
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	97	Total général	927

L'allocation temporaire d'invalidité (ATI)

L'ATI est une prestation à caractère indemnitaire, cumulable avec le traitement d'activité et la pension, accordée aux fonctionnaires et stagiaires atteints d'une invalidité permanente provoquée, soit par un accident de service, soit par une maladie professionnelle qui ne les empêche pas d'exercer définitivement leurs fonctions.

Cette prestation, d'abord concédée pour cinq ans puis, éventuellement, accordée à titre définitif par le ministère en charge du budget, est payée dans les mêmes conditions que les pensions civiles de retraite.

Cette ATI peut aussi être supprimée, au terme des cinq années si le taux d'invalidité se révèle inférieur à 10%, ou en cas de décès.

NB : les données relatives aux ATI 2013, contrairement aux années précédentes, ont été rendues disponibles par le Service des Retraites de l'Etat (SRE).

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Evolution
Nouveaux bénéficiaires de l'année	39	36	43	37	32	31	-3,1%
Stock des bénéficiaires	1230	1220	1217	1208	1199	1194	-0,4%

La baisse du nombre de bénéficiaires constituant le stock relevée depuis 2000 se poursuit, mais à un rythme faible (-0,4% en 2013), le flux annuel diminuant de 3,1%.

Cette diminution est marquée par une forte disproportion entre femmes et hommes, représentant respectivement 19,4% et 80,6% du nombre total (6 F et 25 H).

Cette baisse portant sur un volume très faible, n'affecte qu'à la marge la proportion femmes - hommes du stock des bénéficiaires qui se répartit à 22,4% de femmes et 77,6% d'hommes (soit 267 F et 927 H) contre 22,6% et 77,4% en 2012.

La préretraite publique : la cessation progressive d'activité (CPA)

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a abrogé les dispositions de l'ordonnance n°82-297 du 31 mars 1982 conduisant de fait à la suppression définitive de cette mesure de pré-retraite à compter du 1^{er} janvier 2011. De fait, les bilans à venir ne présenteront plus de restitution des entrées en CPA, mais un suivi de l'extinction du dispositif.

Rappelons que la cessation progressive d'activité, déjà largement réformée par la loi n°2003-775 du 21 août 2003, était une possibilité de pré-retraite proposée aux fonctionnaires âgés de 57 ans au moins et qui devaient justifier de 33 années de cotisations auprès d'un ou de plusieurs régimes de retraite obligatoires, dont 25 années en tant que fonctionnaire ou agent public. Le fonctionnaire s'engageait à demeurer en CPA jusqu'à la date d'ouverture des droits (60 ans) mais pouvait y rester tant qu'il ne justifiait pas de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein de 75% et au plus tard, jusqu'à sa limite d'âge de 65 ans.

Pour les CPA en cours au 1^{er} janvier 2011, les mesures d'augmentation progressives de l'âge d'ouverture des droits de départ en retraite sont également applicables. Elles ont pour effet de contraindre l'agent à devoir prolonger son activité de 4, 9 ou 14 mois en fonction de son âge de naissance (entre 1951 et 1953). S'agissant d'une modification des conditions de l'engagement initial, la loi a ouvert aux agents la possibilité de renoncer à leur CPA, au plus tard 3 mois avant la date choisie de départ en retraite.

Le bilan présenté l'an dernier est actualisé des départs en retraite intervenus en 2013, mais aussi des renoncements nouvelles enregistrées. Le nombre d'agents en CPA à la fin 2013 n'est plus que de 14, en diminution de près de 53% dans l'année. Les agents qui ont demandé à bénéficier d'un désengagement et à reprendre leur activité à temps plein ou partiel ou à partir en retraite hors du dispositif représentent 16,6% des demandes qui couraient en fin d'année 2012. 43% des demandes de CPA sont ouvertes par des agents de catégorie A.

Catégorie	2012	2013	%
Agents partis en retraite au terme CPA		9	64,3%
Agents qui ont renoncés à leur CPA		1	7,1%
Agents partis en retraite hors CPA		4	28,6%
Agents sortis du MAAF		2	14,3%
Cessation d'activité en cours	30	14	100,0%
Catégorie A	Femme	7	21,43%
	Homme	6	21,43%
Catégorie B	Femme	5	28,57%
	Homme	4	7,14%
Catégorie C	Femme	6	14,29%
	Homme	2	7,14%

La radiation des cadres sans droit à pension

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié la durée dite de « fidélité » en deçà de laquelle les fonctionnaires radiés des cadres (par démission, atteinte de la limite d'âge, ...) ne peuvent obtenir une pension de l'État pour relever du dispositif de retraite applicable aux agents non titulaires.

Pour les radiations des cadres prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2011, la durée de fidélité a été portée à 2 ans au lieu de 15 ans précédemment.

Les agents concernés entrent alors dans la catégorie des « titulaires sans droit à pension » ne pouvant percevoir une retraite de fonctionnaires mais une retraite de base du régime général de la Sécurité Sociale complétée par une retraite du régime complémentaire de l'IRCANTEC.

En 2013, 24 fonctionnaires radiés des cadres sans droit à pension ont bénéficié de ce dispositif tant auprès de la Sécurité Sociale que de l'Ircantec. 12 dossiers, pour lesquels des réaffiliations antérieures auprès de la seule Sécurité Sociale avaient été faites, ont été complétés par des réaffiliations auprès de l'Ircantec. 5 autres dossiers déposés en 2013 sont en cours de traitement, la recherche des données « paie » et la mise au net des situations administratives justifiant parfois des délais prolongés.

La validation des services de non-titulaire

La validation des services de non-titulaire permet la prise en compte dans la pension de l'État des services accomplis en qualité d'auxiliaire, de contractuel ou de vacataire, sous certaines conditions et après versement des retenues rétroactives correspondantes.

Au 31 décembre 2013, 6 162 dossiers de validation sont en cours d'instruction, soit une diminution du stock de 5%.

Année	Nombre de dossiers en stock	Nouvelles demandes enregistrées	Décomptes des retenues rétroactives adressés aux agents	Dossiers finalisés ou saisie de titres
2009	8 542	129	521	ndf
2010	7 471	144	358	561
2011	7 568	81	261	ndf
2012	6 489	157	252	112
2013	6 162	45	262	194

Le résultat de l'attention portée à la résorption du stock est moins perceptible que l'engagement qui y est consacré.

En effet, les relances auprès des agents qui ont des dossiers anciens en instance, à défaut d'avoir produit toutes les pièces nécessaires à l'établissement d'une proposition de décompte, ne conduisent pas systématiquement à la conclusion des dossiers.

Dans un environnement réglementaire changeant, c'est une forme d'attentisme qui est développé par les agents, qui ne s'achève qu'à la proximité d'un départ en retraite. Une prise de décision de leur part est conditionnée par une comparaison de leurs futurs montants de retraite avec ou sans validation, ce qui suppose qu'ils puissent disposer des estimations du régime général suivant ces 2 scénarii, difficilement obtenues tant que l'agent n'a pas atteint l'âge de départ au plus tôt, à la différence de celles produites par le bureau des pensions.

Cela explique pour une bonne part que le nombre de « décomptes des retenues rétroactives adressés aux agents » ne progresse que de 4% par rapport à l'année dernière, résultat qui est aussi à appréhender par le nombre de « dossiers finalisés ou saisie de titres » qui intègre le nombre des procédures auxquelles renoncent les agents et qui progresse pour sa part de 73%.

NB : Il est à préciser que la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a supprimé pour les fonctionnaires qui seront titularisés à compter du 1^{er} janvier 2013 la prise en compte pour la constitution du droit à pensions des services auxiliaires validés. Ainsi, compte tenu du délai de deux ans dont l'agent dispose pour les formuler, les nouvelles demandes de services à valider ne seront plus recevables à compter du 1^{er} janvier 2015.

Chapitre VIII

Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 a prévu que le bilan social de chaque ministère comporte un rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent chapitre constitue la première présentation du rapport de situation comparée pour le ministère.

Ses indicateurs constituent un socle commun à tous les ministères qui permet des comparaisons transversales à l'ensemble de la fonction publique. Ils sont notamment examinés lors de la présentation d'un rapport annuel "Egalité professionnelle" au conseil commun de la fonction publique.

Le ministère s'est toutefois intéressé depuis longtemps à la place respective des femmes et des hommes en présentant dans ses bilans sociaux précédents des statistiques "genrées" dans un certain nombre de domaines.

C'est pourquoi, certains des indicateurs prévus par le Protocole d'accord du 8 mars 2013 n'ont pas été inclus dans ce chapitre, mais laissés dans leur chapitre d'origine lorsqu'ils donnent sens à un ensemble plus large, ou permettent une continuité de lecture d'une année sur l'autre. Dans ce cas, un renvoi signale la page où les trouver.

Les pages qui suivent constituent une base d'informations, un outil pour suivre l'impact des politiques visant à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le temps et permettent d'effectuer des comparaisons interannuelles.

I. Conditions générales d'emploi

- A) Effectifs
- B) Durée et organisation du travail
- C) Comptes Epargne-temps
- D) Embauches et départs
- E) Positionnement
- F) Promotions

II. Rémunérations

III. Formation

IV. Conditions de travail

V. Congés

VI. Organisation du temps de travail

- A) Organisation
- B) Temps partiel
- C) Services de proximité

FOCUS 1

PYRAMIDES DES ÂGES DE QUELQUES CORPS

Chiffres clés 2013

Taux de féminisation 2013 : 57% (48,9% en 1999)
44,6% des emplois supérieurs et dirigeants

Part des femmes dans les jurys des concours :
39,6% et 42,3% dans les jurys de déprécarisation

Taux de rotation : 5,76%
((Nombre d'entrées sous plafond + nombre de sorties du plafond) / 2) / effectif moyen de l'année

I. Conditions générales d'emploi

A) Effectifs

Effectifs des titulaires en effectifs physiques (EP) et en équivalents temps plein (ETP)

Catégorie	Effectif physique (EP)		Equivalent temps plein (ETP)		TOTAL	
	Homme	Femme	Homme	Femme	EP	ETP
A+	1 639	1 325	1 633,70	1 284,10	2 964	2 917,80
A	4 919	5 160	4 857,40	4 947,20	10 079	9 804,60
B	3 304	3 963	3 258,90	3 711,90	7 267	6 970,80
C	642	3 263	631,50	3 067,60	3 905	3 699,10
Total	10 504	13 711	10 381,50	13 010,80	24 215	23 392,30

Effectifs des non-titulaires en EP et en ETP

Catégorie	Type de contrat	Effectif physique (EP)		Equivalent temps plein (ETP)		TOTAL	
		Homme	Femme	Homme	Femme	EP	ETP
A+	D	1		1,00		1,00	1,00
Total A+		1		1,00		1,00	1,00
A	D	652	919	503,79	750,25	1 571,00	1 254,04
	I	2 251	3 074	2 004,38	2 737,29	5 325,00	4 741,68
Total A		2 903	3 993	2 508,17	3 487,55	6 896,00	5 995,72
B	D	143	212	126,34	186,93	355,00	313,27
	I	82	122	73,00	103,44	204,00	176,44
Total B		225	334	199,34	290,37	559,00	489,71
C	D	16	72	11,42	50,19	88,00	61,61
	I	8	75	5,91	42,10	83,00	48,01
Total C		24	147	17,33	92,29	171,00	109,62
Total		3 153	4 474	2 725,84	3 870,21	7 627,00	6 596,05

D : à durée déterminée - I : à durée indéterminée

Age médian par statut et catégorie hiérarchique

Statut	Catégorie	Homme	Femme	Age médian
Titulaires	A+	51	46	49
	A	47	45	46
	B	49	48	48
	C	49	52	51
Total titulaires		49	47	48
Non-titulaires	A	46	44	45
	B	37	38	38
	C	36,5	47	46
Total non-titulaires		46	43	44
Total		48	46	47

Age moyen par statut et catégorie hiérarchique

Statut	Catégorie	Homme	Femme	Age moyen
Titulaires	A+	50,46	45,30	48,16
	A	47,59	45,19	46,36
	B	48,65	47,40	47,97
	C	49,14	50,94	50,64
Total titulaires		48,47	47,21	47,75
Non-titulaires	A	46,21	44,14	45,01
	B	39,57	39,49	39,52
	C	37,59	46,49	45,24
Total non-titulaires		45,67	43,87	44,61
Total		47,82	46,39	47,00

Taux de féminisation des principaux corps et emplois, par ordre croissant au 1er janvier 2014

Libellé corps	Homme	Femme	Total	%
Ouvrier de l'hydraulique	11		11	0,00%
Agent technique Mayotte	16	1	17	5,88%
Agent principal des services techniques d'administration centrale	14	1	15	6,67%
Directeur général et directeur de l'enseignement supérieur agricole public	10	1	11	9,09%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	64	8	72	11,11%
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	17	4	21	19,05%
Agent principal des services techniques des services déconcentrés	8	2	10	20,00%
Collaborateur cabinet ministériel	8	2	10	20,00%
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	637	184	821	22,41%
Inspection générale de l'agriculture	24	9	33	27,27%
Informaticien de haute technicité	34	15	49	30,61%
Professeur enseignement supérieur	223	102	325	31,38%
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	15	7	22	31,82%
Administrateur civil	17	8	25	32,00%
Inspecteur de l'enseignement agricole	44	21	65	32,31%
Professeur d'éducation physique et sportive	115	55	170	32,35%
Enseignant - catégorie I - ingénieur	27	13	40	32,50%
Directeur d'établissement enseignement technique	289	142	431	32,95%
Technicien supérieur du développement durable	40	21	61	34,43%
Vétérinaire inspecteur non titulaire	363	192	555	34,59%
Professeur agrégé	74	41	115	35,65%
Professeur agrégé d'éducation physique et sportive	9	5	14	35,71%
Professeur bi-admissible à l'agrégation de l'éducation nationale	14	8	22	36,36%
Adjoint technique	215	123	338	36,39%
Adjoint technique des établissements d'enseignement agricole publics	13	8	21	38,10%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	427	298	725	41,10%
Ingénieur des travaux publics de l'État	7	5	12	41,67%
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	1 130	812	1 942	41,81%
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	1 418	1 117	2 535	44,06%
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	536	423	959	44,11%
Agent contractuel - catégorie fonctionnelle	11	9	20	45,00%
Inspection du travail	11	9	20	45,00%
Agent contractuel - catégorie exceptionnelle	12	10	22	45,45%
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	7	6	13	46,15%

Libellé corps	Homme	Femme	Total	%
Professeur de lycée professionnel agricole	1 405	1 348	2 753	48,96%
Agent contractuel d'administration centrale	108	107	215	49,77%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.I.	98	101	199	50,75%
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	250	270	520	51,92%
Chef de mission de l'agriculture et de l'environnement	32	36	68	52,94%
Agent contractuel de l'enseignement agricole	32	38	70	54,29%
Enseignant - catégorie II	599	715	1 314	54,41%
Ingénieur d'études	112	142	254	55,91%
Attaché d'administration	336	440	776	56,70%
Professeur certifié de l'enseignement agricole	1 433	1 878	3 311	56,72%
Maître de conférence contractuel	25	33	58	56,90%
Technicien de formation et de recherche	312	439	751	58,46%
Agent contractuel de l'enseignement agricole C.D.D.	24	36	60	60,00%
Assistant ingénieur de formation et de recherche	38	57	95	60,00%
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	243	368	611	60,23%
Adjoint technique de formation et de recherche	156	238	394	60,41%
Agent contractuel de l'enseignement agricole 12-12 C.D.D.	391	603	994	60,66%
Agent contractuel des services déconcentrés	20	33	53	62,26%
Préposé sanitaire non titulaire	92	154	246	62,60%
Ingénieur de recherche	50	84	134	62,69%
Enseignant - catégorie III	476	821	1 297	63,30%
Conseiller principal d'éducation	114	204	318	64,15%
Enseignant - catégorie IV	677	1 214	1 891	64,20%
Préposé sanitaire contractuel	6	11	17	64,71%
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle long	14	29	43	67,44%
Agent contractuel (génie rural)	85	249	334	74,55%
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (accueil PNA)	19	56	75	74,67%
Assistant(e) social(e) des services déconcentrés	3	11	14	78,57%
Maître auxiliaire - catégorie I	5	19	24	79,17%
Maître auxiliaire - catégorie II - cycle court	7	27	34	79,41%
Agent contractuel - 2ème catégorie	3	12	15	80,00%
Adjoint administratif (accueil PNA)	27	137	164	83,54%
Secrétaire administratif	314	1 697	2 011	84,39%
Agent contractuel - 3ème catégorie (ex-Berkanien)	2	19	21	90,48%
Adjoint administratif	221	2 815	3 036	92,72%
Infirmier(e)	2	39	41	95,12%
Infirmier(e) des administrations de l'État	4	120	124	96,77%
Total	13 696	18 328	32 024	57,23%

B) Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail (en EP, sous plafond d'emplois)

Temps de travail	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Inférieur à 100 %	23	199	222	1 045	2 297	3 342	281	1 355	1 636	59	1 068	1 127	6 327
100%	1 617	1 126	2 743	6 777	6 856	13 633	3 248	2 942	6 190	607	2 342	2 949	25 515
Total	1 640	1 325	2 965	7 822	9 153	16 975	3 529	4 297	7 826	666	3 410	4 076	31 842

Les durées inférieures à 100% comprennent les agents à temps partiel ainsi que les agents à temps incomplet.

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail (Cf. chapitre III : nombre d'agents travaillant de nuit ou soumis à une astreinte)

C) Compte d'épargne-temps (Cf. chapitre III, p. 66)

D) Embauches et départs (en EP, sous plafond d'emplois)

Répartition des agents recrutés par catégorie et par voie d'accès

Origine	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Après formation dans un I.R.A				5	4	9							9
Concours externe	24	20	44	24	53	77	14	14	28		1	1	150
Concours interne				6	3	9	2	2	4				13
Autres recrutements**				83	82	165	4	21	25	5	11	16	206
Contrat				299	472	771	16	29	45	2(*)	7	9	825
Total	24	20	44	417	614	1 031	36	66	102	7	19	26	1 203

(*) dont un apprenti, (**) déprécarisations, emplois réservés, travailleurs handicapés, etc.

Autres entrées dans les effectifs en EP

Origine	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Accueil en PNA (position normale d'activité)				4	1	5	10	16	26	4	10	14	45
Accueil en détachement	4	9	13	9	21	30	20	34	54	4	18	22	119
Affectation (mobilité des agents des corps du MAAF)	7	7	14	49	41	90	15	24	39	3	10	13	156
Congé parental		5	5	2	37	39		18	18		9	9	71
Autres congés (*)				7	19	26		2	2				28
Retour de détachement	17	8	25	7	4	11	1	1	2	2	1	3	41
Retour de disponibilité	1	6	7	13	11	24	6	6	12	1	4	5	48
Autres entrées (intégrations et nominations à un emploi supérieur)		1	1	3	2	5		1	1				7
Total	29	36	65	94	136	230	52	102	154	14	52	66	515

(*) Congés longue durée, congés maladie sans traitement, congés sans rémunération

Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emplois aidés

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 a créé les emplois d'avenir professeur (EAP). Les EAP ont pour ambition de faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat en permettant à des étudiants boursiers d'exercer pendant leurs études des fonctions d'appui éducatif rémunérées dans les établissements scolaires publics ou privés sous contrat d'enseignement agricole, tout en bénéficiant d'une entrée progressive dans le métier. Les EAP peuvent ainsi susciter des vocations nouvelles au métier d'enseignant parmi les étudiants boursiers. Ce dispositif a été mis en place au MAAF pour la première fois à la rentrée scolaire de septembre 2013. 24 recrutements ont été effectués, soit 15 femmes et 9 hommes.

Répartition des départs du plafond d'emplois, par catégorie et par circonstance (en EP)

Départs en retraite

Statut	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Titulaires	65	19	84	140	81	221	136	98	234	29	129	158	697
Non-titulaires				52	48	100		1	1		1	1	102
Total	65	19	84	192	129	321	136	99	235	29	130	159	799

Autres départs définitifs

Statut	Circonstance	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
		Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Titulaire	Fin de contrat / fin de dossier	1	3	4	5	8	13	12	4	18	2	5	7	40
	Licenciement *					2	2				2		2	4
	Décès	4	1	5	5	2	7	10	3	13	5	2	7	32
	Démission	2	1	3	3	7	10	6	3	9	1	3	4	26
	Autres **		1	1	4		4	2	1	3	3	8	11	19
Total titulaire		7	6	13	17	19	36	30	11	41	13	18	31	121
Non-titulaire	Fin de contrat / fin de dossier				106	177	283	16	20	36	1		1	320
	Licenciement *				10	3	13							13
	Décès				4	3	7							7
	Démission				81	105	186	5	8	13	1		1	200
	Autres **				3	4	7							7
Total non-titulaire					204	292	496	21	28	49	2		2	547
Total général		7	6	13	221	311	532	51	39	90	15	18	33	668

(*) Les licenciements correspondent notamment à l'abandon de poste, l'inaptitude physique, l'insuffisance professionnelle, le refus de titularisation.

(**) Dont révocations et radiations.

Départs temporaires

Statut	Circonstance	A+		Total A+	A		Total A	B		Total B	C		Total C	Total
		Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Titulaire	Congé parental		3	3	3	19	22		20	20		7	7	52
	Détachement	28	19	41	22	23	45	9	10	19	3	10	13	118
	Disponibilité	8	3	11	15	19	34	6	9	15	1	10	11	71
	Mobilité	20	26	46	22	18	40	34	36	70	13	17	30	186
Total titulaire		50	51	101	62	79	141	49	75	124	17	44	61	427
Non-titulaire	Congé parental					14	14		3	3				17
	Détachement				7	21	28							28
	Disponibilité				7	41	13							13
Total non-titulaire					14	41	55		3	3				58
Total général		50	51	101	76	120	196	49	78	127	17	44	61	485

Effectifs d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2013 (Cf. chapitre VII, p. 129)

Age moyen des départs à la retraite (Cf. chapitre VI, p. 129)

E) Positionnement

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

Administration centrale	Homme	Femme	Total
Secrétaire général	1		1
Directeur général	2	2	4
Directeur	1	1	2
Chef de service et assimilés*	8	5	13
Sous-directeur **	20	8	28
Directeur de projet		1	1
Vice-président du C.G.A.A.E.R.	1		1
Secrétaire général du C.G.A.A.E.R.	1		1
Président de section du C.G.A.A.E.R.	5	2	7
Experts	2		2
Total	41	18	59

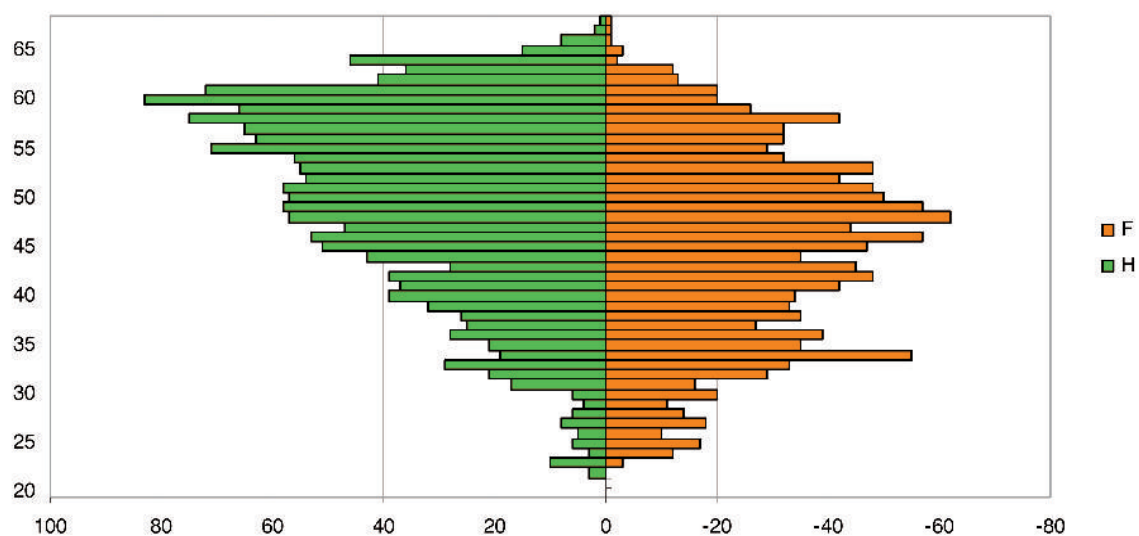
(*) Chef de service en titre : H : 6 F : 2 (***) Sous-directeurs en titre : H : 11 F : 5

Services territoriaux	Homme	Femme	Total
Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	17	4	21
Directeur régional adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt	16	7	23
Directeur de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ***	5	1	6
Directeur adjoint de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt***	5		5
Directeur adjoint des territoires, de l'alimentation et de la mer***		1	1
Total	43	13	56
Directeur général et directeur d'enseignement supérieur agricole public	10	1	11
Directeur d'établissement	290	142	432
Secrétaire général d'établissement d'enseignement supérieur agricole et vétérinaire	5	8	13
Total	305	151	456

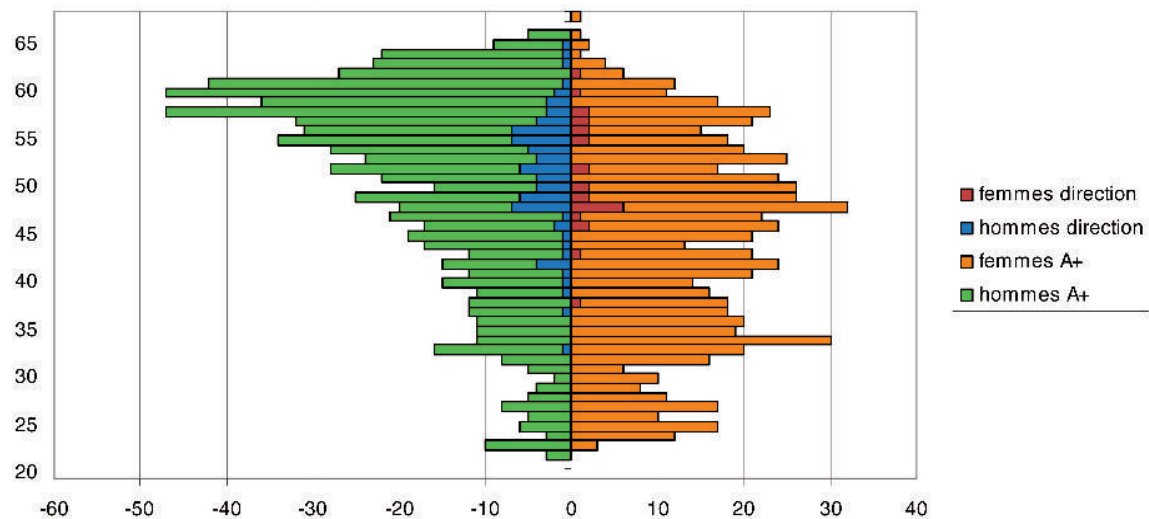
(***) DOM et COM

Répartition par corps de catégorie A+	Homme	Femme	Total
Administrateur civil	16	7	23
Ingénieur de recherche	50	81	131
Ingénieur des mines	1		1
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	424	299	723
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	242	369	611
Inspection générale de l'agriculture	24	8	32
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	243	266	509
Professeur enseignement supérieur	223	102	325
Inspecteur de l'enseignement agricole	45	21	66
Total	1 268	1 153	2 421
Total général	1 657	1 335	2 992

Pyramide des âges des agents du MAAF de la catégorie A+ et emplois fonctionnels



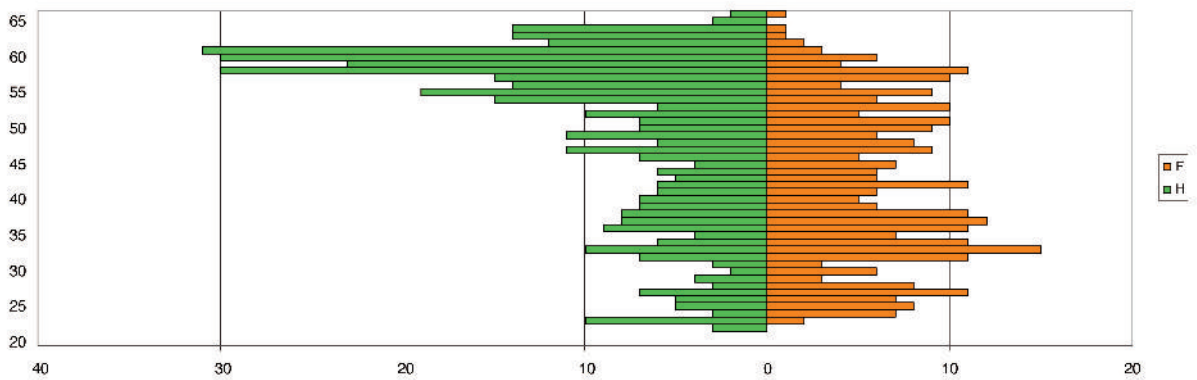
Superposition de la pyramide des âges des emplois fonctionnels et du vivier des A+ hors enseignement



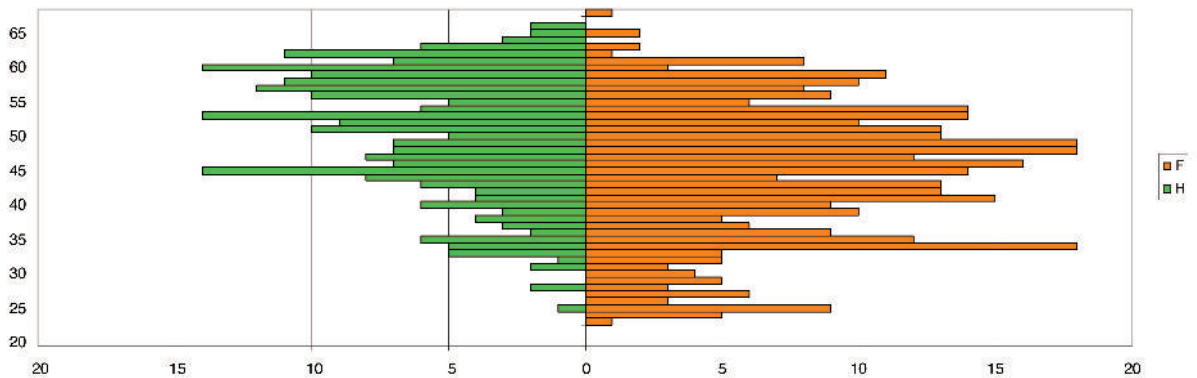
FOCUS

PYRAMIDES DES ÂGES POUR QUELQUES CORPS

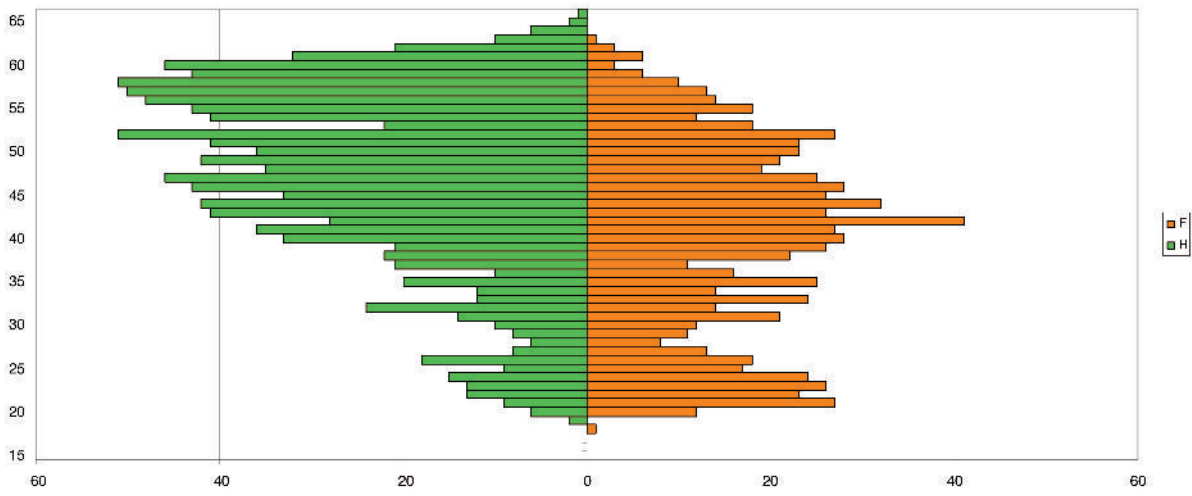
Pyramide des âges des IPEF (hors emplois fonctionnels)



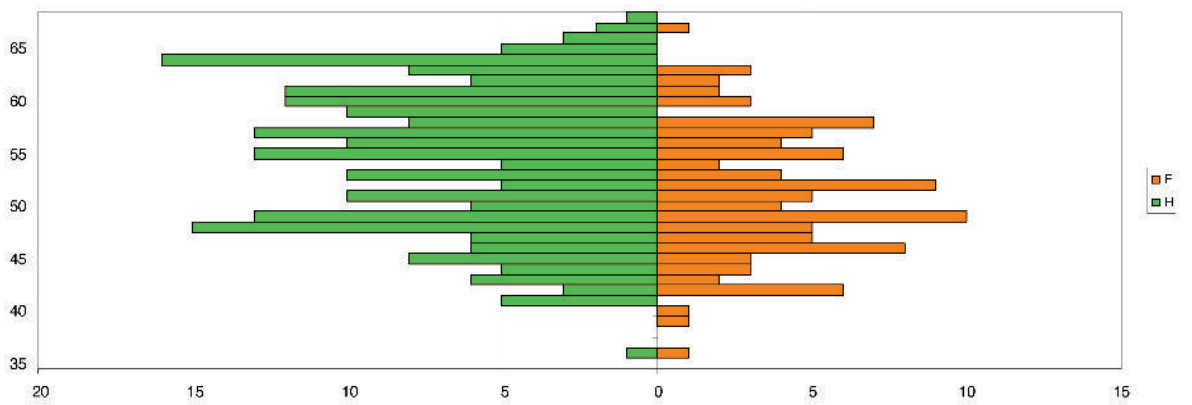
Pyramide des âges des ISPV (hors emplois fonctionnels)



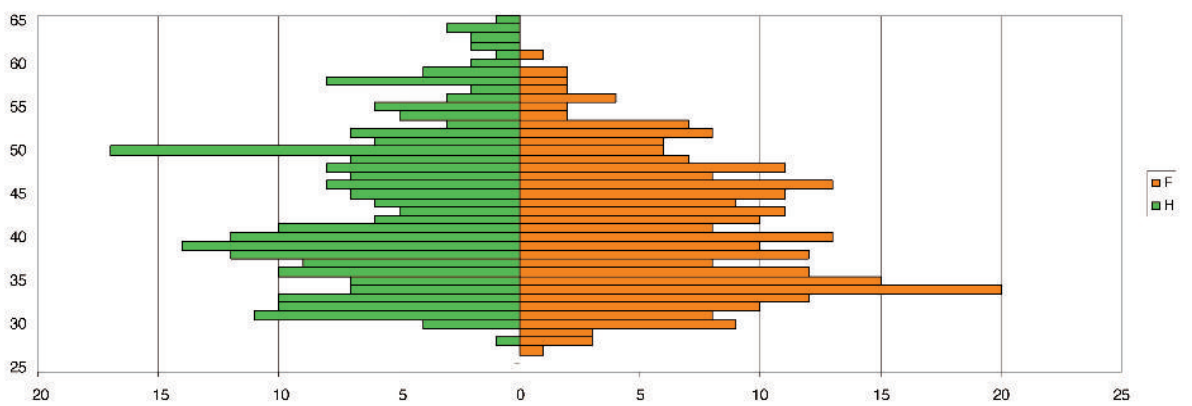
Pyramide des âges des IAE (dont chefs de mission)



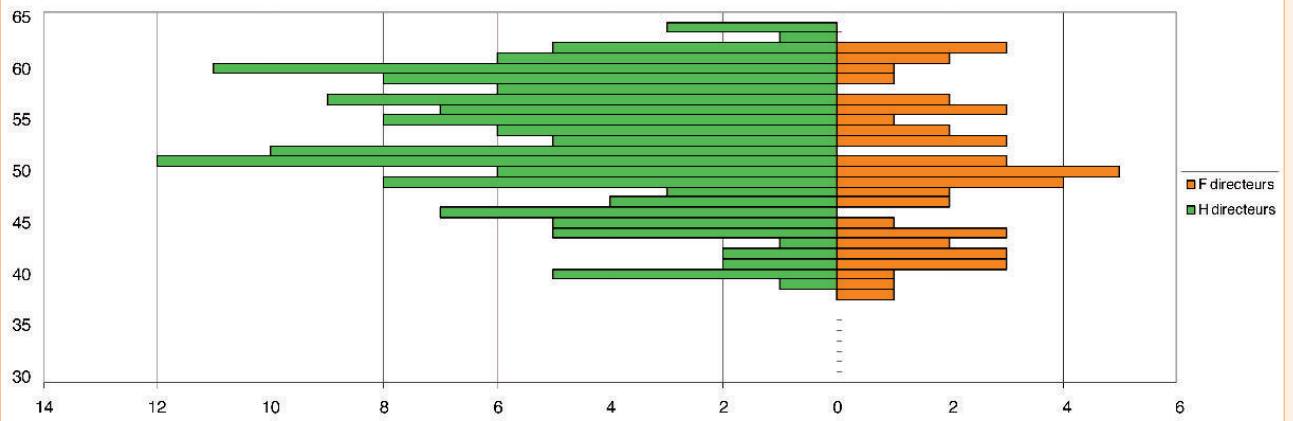
Pyramide des âges des professeurs du supérieur



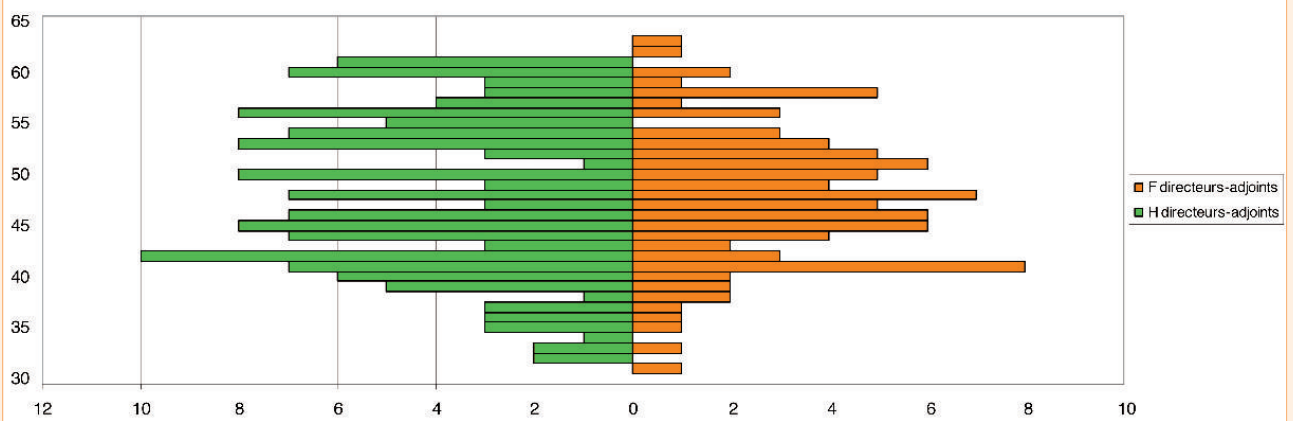
Pyramide des âges des maîtres de conférence



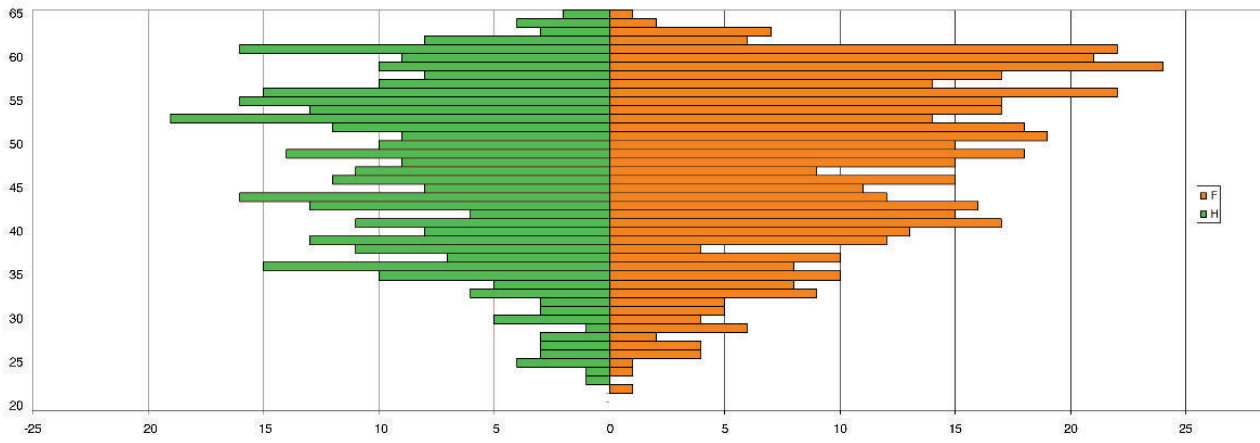
Pyramide des âges des directeurs des établissements d'enseignement technique



Pyramide des âges des directeurs-adjoints des établissements d'enseignement technique

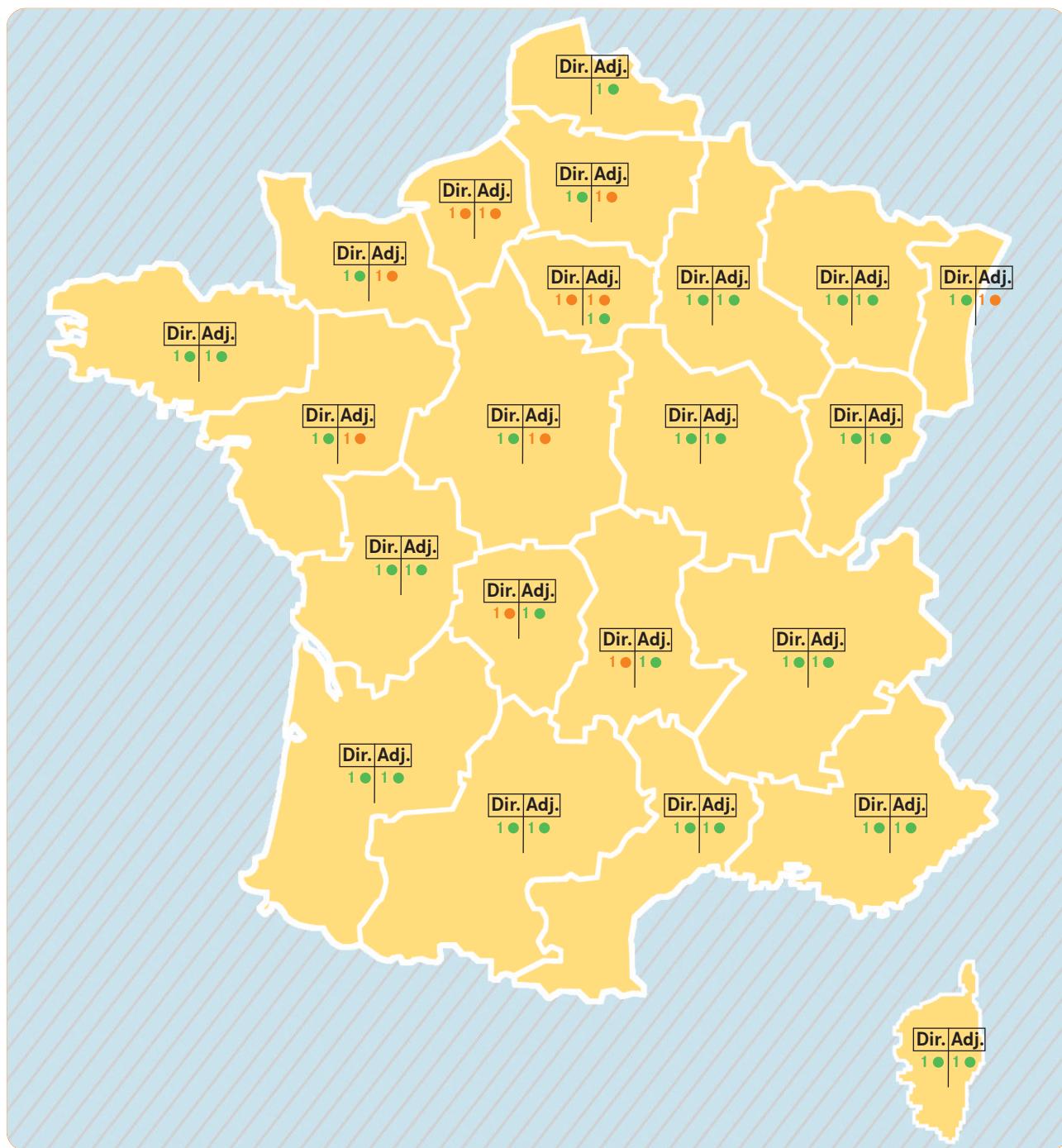


Pyramide des âges des attachés et des chefs de mission



Répartition par région des postes de direction

DRAAF



Directeur régional
de l'alimentation,
de l'agriculture
et de la forêt

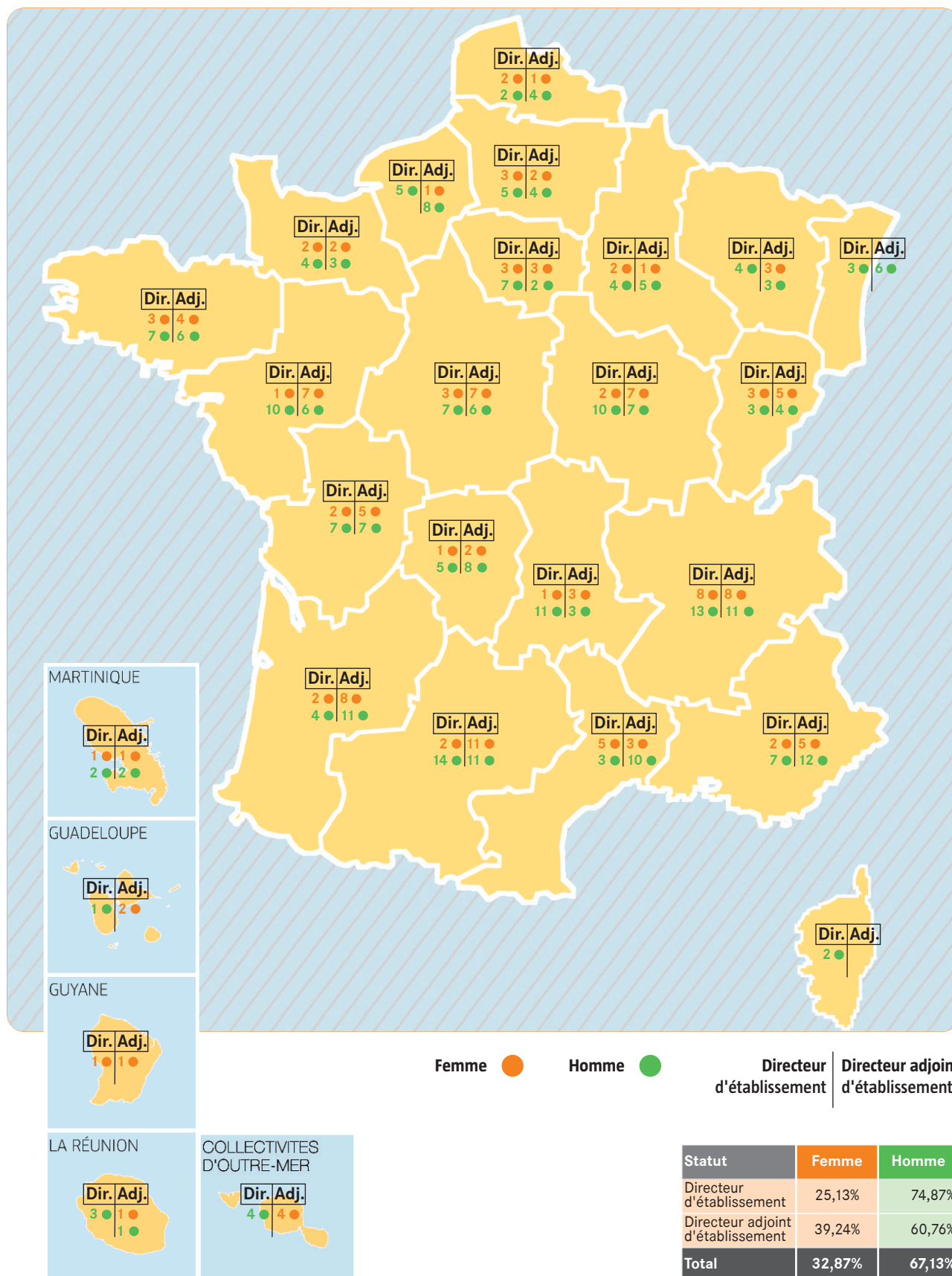
Directeur régional adjoint
de l'alimentation,
de l'agriculture
et de la forêt

Femme



Homme





Flux annuel de primumination aux emplois supérieurs et dirigeants

	Nombre de nominations (renouvellements compris)			Nombre de primuminations		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
SG, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale		1	1		1	1
Emplois de direction du CGAAER	3	2	5	1		1
Chefs de service	3	3	6	2	2	4
Sous-directeurs	5	4	9	4	2	6
Directeurs de projet						
Experts de haut niveau	2		2	2		2
Emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat	9	2	11	3	2	5
Total	22	12	34	12	7	19

Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (Cf. chap. I, p. 27 et suivantes)

F) Promotions

Répartition des agents promouvables et promus par grade, et voie d'accès

Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus /promouvables	
			Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
A	Ingénieur des ponts et des eaux et forêts	Chef	116	155	35	25	30,17%	16,13%
		Général	270	96	32	21	11,85%	21,88%
	Administrateur civil	Hors classe			1	2		
		Général			1			
	Inspecteur de la santé publique vétérinaire	Chef	72	170	15	21	20,83%	12,35%
		Général	145	93	13	6	8,97%	6,45%
	Attachés	Accès au corps par liste d'aptitude	90	106	3	12	3,33%	11,32%
		Principal - examen professionnel			19	14		
		Principal			3	12		
	Ingénieur d'agriculture et d'environnement	Accès au grade de divisionnaire	832	615	87	46	10,46%	7,48%
	Maître de conférence	Hors classe	65	59	5	11	7,69%	18,64%
	Professeur du supérieur	1 ^{ère} classe	88	57	12	7	13,64%	12,28%
		Classe exceptionnelle 1	90	32	14	4	15,56%	12,50%
		Classe exceptionnelle 2	21	2	2		9,52%	0,00%
	Enseignement privé	Catégorie 2	82	90	33	22	40,24%	24,44%
		Catégorie 4	51	115	47	22	92,16%	19,13%
	PCEA	Hors classe	929	1367	73	89	7,86%	6,51%
	PLPA	Hors classe	1041	1056	78	69	7,49%	6,53%
	Directeur d'établissement	1 ^{ère} classe			13	5		
		Hors classe			9	2		
Ingénieur de recherche	1 ^{ère} classe			4	3			
	Hors classe			1	3			
Ingénieur d'études	1 ^{ère} classe			8	3			

Catégorie	Corps	Grade d'accès	Promouvables		Promus		Taux promus /promouvables	
			Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
B	Secrétaire administratif	Classe supérieure	179	756	18	83	10,06%	10,98%
		Classe supérieure examen professionnel			4	39		
		Classe exceptionnelle	109	491	10	45	9,17%	9,16%
		Classe exceptionnelle examen professionnel			3	17		
	Technicien des services spécialité vétérinaire et alimentaire	Principal	113	126	10	16	8,85%	12,70%
		Chef	507	382	42	30	8,28%	7,85%
	Technicien des services spécialité forêts et territoires ruraux	Chef	247	70	24	4	9,72%	5,71%
	Technicien des services spécialité techniques et économie agricole	Chef	261	257	22	21	8,43%	8,17%
	Techniciens des services	Principal examen professionnel			2	8		
		Chef-examen professionnel			31	30		
	Technicien de formation et de recherche	Classe supérieure après examen			7	3		
		Classe supérieure au choix			9	10		
		Classe exceptionnelle après examen			7	4		
Classe exceptionnelle au choix				8	14			
Assistants sociaux	Principal			1				
Contrôleurs du travail	Hors classe			2	2			
C	Adjoint administratif	AA1	20	126	4	33	20,00%	26,19%
		AA1-examen professionnel			1	14		
		AP2	73	586	9	101	12,33%	17,24%
	Adjoint technique	AP1	65	780	15	178	23,08%	22,82%
		AT1	22	7	2	3	9,09%	42,86%
		ATP2	38	6	2	1	5,26%	16,67%
		ATP1	127	42	29	4	22,83%	9,52%
	Adjoint technique principal de formation et de recherche	1 ^{ère} classe			2	10		
		Principal de 2 ^{ème} classe			7	10		
		Principal de 1 ^{ère} classe			5	10		
	Adjoint technique de l'enseignement	1 ^{ère} classe			2			
		Principal de 2 ^{ème} classe			3	1		
		Principal de 1 ^{ère} classe			5	7		

Mobilité géographique (Cf. chapitre I)

Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels

	Présidents		Membres	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Catégorie A	18	4	196	130
ISPV et IESPV(*)	1		6	9
CEA	10	2	73	49
PLPA	4		56	27
IPEF		1	4	4
IAE	1		33	16
IR Hors classe	1		3	4
Attaché	1	1	21	21
Catégorie B	3	1	53	41
TSMA	2		39	23
Secrétaire administratif	1	1	14	18
Catégorie C	1		2	3
Adjoint administratif	1		2	3
Total catégorie A, B et C	22	5	251	174

(*) IESPV : inspecteur élève de la santé publique vétérinaire

Part des femmes dans les jurys des concours de déprécarisation

	Présidents		Membres	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Catégorie A	76	23	532	407
ISPV	1		3	3
IAE	1		11	3
Ingénieur d'études			9	2
PCEA	14	3	66	61
PLPA	23		136	73
CPE	1		7	4
Attaché (secteur de l'enseignement technique)		1	2	3
Professeur de l'ESA 1 ^{ère} session	7	4	63	49
Professeur de l'ESA 2 ^{ème} session	6	1	42	28
Maître de conférence 1 ^{ère} session	9	9	91	93
Maître de conférence 2 ^{ème} session	14	5	102	88
Catégorie B	7	2	43	46
TSMA opérateurs (ASP+IGN)	1		3	3
Technicien formation recherche	5	2	20	21
TSMA (MAAF)	1		20	22
Catégorie C	3	2	11	12
Adjoint technique	1		2	2
Adjoint technique formation recherche	2		5	2
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe (enseignement technique)		1	2	4
Adjoint adm. MAAF+IFCE+IGN+ODEADOM		1	2	4
Total catégorie A, B et C	86	27	586	465

II. Rémunérations (ramenées à l'euro entier)

Rémunérations nettes moyennes annuelles par catégorie (en €)

Catégorie	Homme	Femme	Total
A+	62 796	51 625	57 556
A	32 554	28 779	30 570
B	25 477	25 429	25 449
C	21 053	21 442	21 382
Total	34 463	28 625	31 160

Rémunérations nettes moyennes annuelles pour les principaux corps (en €)

Corps	Homme	Femme	Total
Adjoint administratif	21 595	21 612	21 611
Adjoint technique	22 385	21 841	22 201
Adjoint technique de formation et de recherche	19 288	18 826	19 020
Administrateur civil	73 251	72 229	72 940
Attaché d'administration	39 859	39 204	39 492
Conseiller principal d'éducation	27 354	25 690	26 284
Directeur d'établissement	47 870	44 367	46 694
Enseignant - catégorie I - ingénieur	41 778	37 314	40 414
Enseignant - catégorie II	29 355	27 149	28 182
Enseignant - catégorie III	21 151	20 982	21 046
Enseignant - catégorie IV	28 169	26 806	27 308
Infirmier(e) des administrations de l'Etat	25 958	26 252	26 245
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	40 366	34 810	38 101
Ingénieur de recherche	43 239	39 290	40 839
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	69 478	58 347	65 098
Ingénieur d'études	33 394	31 728	32 490
Inspecteur de la santé publique vétérinaire	69 175	57 329	62 221
Maître auxiliaire - catégorie I	16 973	17 901	17 823
Maître auxiliaire - catégorie II- cycle court	17 380	18 832	18 187
Maître auxiliaire - catégorie II- cycle long	17 966	17 421	17 581
Maître de conférence de l'enseignement supérieur	34 502	33 280	33 848
Professeur agrégé	40 897	39 839	40 547
Professeur certifié de l'enseignement agricole	31 219	29 720	30 387
Professeur de lycée professionnel agricole	31 626	29 513	30 604
Professeur enseignement supérieur	51 587	47 795	50 435
Secrétaire administratif	29 716	28 465	28 656
Technicien : spécialité forêts et territoires ruraux	30 781	28 489	30 288
Technicien : spécialité techniques et économie agricoles	31 462	29 276	30 499
Technicien : spécialité vétérinaire et alimentaire	29 972	27 433	28 884
Technicien de formation et de recherche	22 799	23 393	23 143

Rémunérations nettes annuelles par décile (en €)

Déciles	Homme	Femme	Ensemble
10%	21 119	18 888	19 512
20%	24 641	21 194	22 289
30%	26 888	23 153	24 478
40%	28 888	24 776	26 339
50%	31 033	26 416	28 213
60%	33 331	28 196	30 331
70%	36 007	30 292	33 001
80%	40 297	33 481	36 564
90%	51 248	39 550	45 505

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale brute annuelle (en €)

Par catégorie hiérarchique

Catégorie	Genre	Traitement brut	Primes et indemnités	% primes / rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A+	H	51 240	18 609	26,64%
	F	44 514	16 626	27,19%
A	H	31 903	6 691	17,34%
	F	28 427	4 765	14,36%
B	H	25 497	9 717	27,60%
	F	24 697	8 359	25,29%
C	H	19 087	5 869	23,52%
	F	20 662	5 923	22,28%

Par catégorie NNE et statutaire

Catégorie NNE	Catégorie statutaire	Genre	% primes / rémunération totale (traitement + primes et indemnités)
A Administratif		H	24,47%
		F	23,79%
A Technique		H	32,11%
		F	29,88%
B & C Administratif	B	H	25,24%
		F	24,73%
	C	H	23,55%
		F	22,26%
B & C Technique	B	H	27,71%
		F	25,38%
	C	H	20,99%
		F	12,56%
Enseignant	A	H	11,32%
		F	10,83%

III. Formation

Nombre moyen par catégorie hiérarchique de jours de formation initiale statutaire et de jours de formation professionnelle continue (Cf. chapitre IV, p. 75)

Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle (Cf. chap. III, p.62)

IV. Conditions de travail

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2013 (Cf. chapitre VI, p. 117)

Nombre de maladies professionnelles (Cf. chapitre VI, p. 117)

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (Cf. chapitre VII, p.132)

V. Congés

Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par catégorie hiérarchique

Catégorie	Effectif physique	Nombre de jours pris	Nombre de jours théoriques
A+	16	182	183
A	94	1 048	1 055
B	38	425	425
C	9	99	99
Total	157	1 754	1 762

Nombre d'agents ayant été en congé pour une durée égale ou supérieure à 6 mois

Libellé position	Homme	Femme	Total
Congé parental	8	326	334
Congé pour élever un enfant ou pour soins à personne handicapée		1	1
Congé sans rémunération pour convenance personnelle	47	76	123
Congé sans rémunération pour création ou reprise d'entreprise		6	6
Disponibilité pour convenance personnelle	213	202	415
Disponibilité sur demande du fonctionnaire. (création ou reprise d'entreprise)	13	4	17
Disponibilité d'office après congé maladie	8	12	20
Disponibilité pour élever un enfant ou pour soins à personne handicapée	3	31	34
Disponibilité pour suivre son conjoint (raison professionnelle)	20	70	90
Disponibilité pour soins au conjoint, à enfant ou ascendant	2		2
Total	314	728	1 042

Nombre et type d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental : Sans objet

VI. Organisation du temps de travail

A) Organisation

Nombre d'agents couverts par une charte du temps : sans objet en 2013

Nombre d'agents en télétravail : 25 agents, dont 12 hommes et 13 femmes

B) Temps partiel

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel, par catégorie (Cf. chap. III, p. 61)

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande
et nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande, par catégorie hiérarchique

Catégorie	Genre	Nombre d'agents	
		à temps plein passés à temps partiel	à temps partiel passés à temps plein
A+	Homme	1	3
	Femme	20	41
Total A+		21	44
A	Homme	48	35
	Femme	100	135
Total A		148	170
B	Homme	35	25
	Femme	107	109
Total B		142	134
C	Homme	9	1
	Femme	46	71
Total C		55	72
Total		366	420

c) Services de proximité

Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants (prestations interministérielles)

	Montant en € des prestations pour les agents du MAAF
CESU pour garde d'enfants 0-3 ans	355 946
CESU pour garde d'enfants 3-6 ans	373 362

Sigles utilisés

AC	Administration centrale
ACEN	Agent contractuel d'enseignement
ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
ADL	Aide au double loyer
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
AGORHA	Système d'information des ressources humaines du MAAF
AIP	Aide à l'installation des personnels de l'État
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASS	Assistant de service social
AST FR	Agent des services techniques de formation et de recherche
AT	Accident du travail
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
ATOSS	Personnel administratif, technique, ouvrier, de service et de santé
ASMA	Association d'action sociale, culturelle et de loisirs du ministère de l'agriculture
ASP	Agence de services et de paiement
BASS	Bureau de l'action sanitaire et sociale
BCEP	Bureau des concours et des examens professionnels
BFCDG	Bureau de la formation continue et du développement des compétences
BFS	Bureau des formations supérieures
BOP	Budget opérationnel de programme
BP	Bureau des pensions
BPSR	Bureau des politiques statutaires et réglementaires
BPNP	Bureau du pilote national de la paie
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Commission administrative paritaire
CAS pensions	Compte d'affectation spéciale "pensions"
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEAPF	Corps d'État pour l'administration de la Polynésie française
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CESU	Chèques emploi service universels
CET	Compte épargne-temps
CF	Contrôle financier
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel

CFA	Congé de fin d'activité
CFA	Centre de formation en alternance
CFP	Congé de formation professionnelle
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGM	Congé grave maladie
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHSCTM	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
CIAS	Comité interministériel d'action sociale de l'État
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CNECA	Commission nationale des enseignants chercheurs relevant du ministère de l'agriculture
COM	Collectivité d'outre-mer
CP et AP	Conseiller de prévention et assistants de prévention
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPE	Conseiller principal d'éducation
CRATMP	Commission centrale de réparation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles
CRIC	Commission régionale d'information et de concertation
CT	Comité technique
CTM	Comité technique ministériel
DCB	Département de contrôle budgétaire
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DD(CS)PP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDT(M)	Direction départementale des territoires et de la mer
DGAL	Direction générale de l'alimentation
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGPAAT	Direction générale des politiques agricole, agroalimentaire et des territoires
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EA	Etablissements adaptés
ENS	Enseignement technique
ENSSUP	Enseignement supérieur
EP	Effectif physique
EPICEA	Logiciel de gestion des personnels
EPLFPA	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles
ESAT	Entreprises et services d'aide par le travail
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
FAM	FranceAgriMer
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FP	Fonction publique

GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GPRH	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
GVT	Glissement vieillesse technicité
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICF	Indemnité complémentaire de fonction
IdF	Ile-de-France
IDV	Indemnité de départ volontaire
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
IGAPS	Ingénieur général d'appui aux personnes et aux structures
IGN	Institut national géographique et forestier
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonction
IHS	Inspecteur hygiène et sécurité
INRA	Institut national de recherche agronomique
INM	Indice nouveau majoré
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MAD	Mise à disposition
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MEF	Ministère de l'économie et des finances
MASS	Ministère des affaires sociales et de la santé
MS	Ministères sociaux
MAPS	Mission d'appui aux personnes et aux structures
MC	Maître de conférence
MEDDE	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
MFP	Fédération nationale des mutuelles de fonctionnaires
MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
MJ	Ministère de la justice
MI	Ministère de l'intérieur
MP	Maladie professionnelle
MPEGPRHOMM	Mission du pilotage de l'emploi, de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'observatoire des missions et des métiers
MSA	Mutualité sociale agricole
NES	Nouvel espace statutaire
NOCIA	Support de publication des notes de service et circulaires internes du MAAF
ONF	Office national des forêts
PACT	Prime d'aide à l'amélioration de l'habitat
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
PCEA	Professeur certifié de l'enseignement agricole
PFR	Prime de fonctions et de résultats

PLF	Projet de loi de finances
PLPA	Professeur de lycée professionnel agricole
PR	Prime de rendement
PS	Prime spéciale
PSR	Prime de service et de rendement
RA	Restaurant administratif
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
RIA	Restaurant inter-administratif
RIE	Restaurant inter-entreprise
RIME	Répertoire interministériel des métiers
RMM	Répertoire des métiers du MAAF et de ses établissements publics
RSST	Registre santé et sécurité au travail
SA	Secrétaire administratif
SAFO	Système de suivi et de programmation de la formation continue dans l'enseignement agricole
SAJ	Service des affaires juridiques
SDDPRS	Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales
SDMEC	Sous-direction mobilité, emplois, carrières
SG	Secrétariat général
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SMAR	Mutuelle générale du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
SRH	Service des ressources humaines
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale d'action sociale
TASS	Tribunaux des affaires de sécurité sociale
TCI	Tribunaux du contentieux et de l'incapacité
TEPETA	Technicien des établissements publics de l'enseignement technique agricole
TOS	Personnel technique, ouvrier et de service
TMS	Troubles musculo-squelettiques
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

Secrétariat général - Service des ressources humaines

78, rue de Varenne - Paris 07 SP

Coordination : Service des ressources humaines

Michel Naro Tél. : 01 49 55 50 25

Jean-Louis Grenouilloux Tél. : 01 49 55 82 16

Claudine Rizza Tél. : 01 49 55 57 39

Mise en page : Studio graphique de la Délégation à l'information et à la communication

Photos couverture : Min.agri.fr

Septembre 2014



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT